Niveau(x) d'enseignement: 0 Numéro EDUQ : 8370623
Centre d'intérêt: 300

Rabeau, Yves, 1941-.

Dossier sur les salaires dans les secteurs de la santé et de l'éducation au Canada / par Yves Rabeau, Danielle Lapointe-Babin, Danielle Bilodeau. -- Montréal : Université de Montréal, Département de sciences économiques : Université de Montréal, Centre de recherches en développement économique, 1979.
58 p. : graph. ; 28 cm. -- (Cahier / Université de Montréal, Département de sciences économiques ; Université de Montréal, Centre de recherches en développement économique ; ISSN 0709-9231 ; 8018)

Résumés en français et en anglais au début du v. Bibliogr.: p. 58.
Gratuit.

Cote Dewey: 331.28136211/R114d Cote LC: RA/983

Descripteur(s): *Salaire *Convention collective *Relations du travail *Fonction publique *Santé *Education

Identificateur(s) de nom: *Canada

Identificateur(s) de sujet: *Secteur parapublic

L'auteur examine le comportement des salaires de groupes de travailleurs dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Dans ces secteurs, une importante proportion de travailleurs occupe des emplois où il n'existe pas ou peu d'emplois équivalents dans le secteur privé. L'auteur examine comment, dans un tel cas, peut se déterminer une échelle de rémunération. Dans le cas où il existe des emplois comparables dans le secteur privé, il s'en tient au postulat selon lequel le principe de la concurrence devrait dicter les politiques de rémunération du secteur public. Suite à cet examen, il présente quelques résultats empiriques pour les cols bleus du secteur hospitalier, les professionnels de la santé et de l'enseignement.

Le comportement des salaires est examiné à l'aide de séries chronologiques provenant d'une enquête effectuée à chaque année au mois d'octobre par le ministère du Travail fédéral. Les données retenues couvrent la période 1966-1976.

Pour toutes les occupations étudiées, le rapport taux de salaire public-privé s'est généralement accru entre 1966 et 1976, et ce à un rythme allant en s'accroissant à la fin de la période. Le rapport des taux de salaire ne demeure à l'avantage des secteurs industriels que dans le cas des infirmières auxiliaires, des techniciennes en radiographie et des techniciennes en laboratoire. Il semble donc que la syndicalisation accrue dans les secteurs de la santé et de l'éducation ait permis aux travailleurs de ces secteurs de gagner du terrain sur l'ensemble des travailleurs du secteur privé.

Type de document: r
Auteur de l'analyse: ar

E D U Q 8370623

DÉPARTEMENT DE SCIENCE ÉCONOMIQUE
et
CENTRE DE RECHERCHE EN DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

Cahier No 8018

DOSSIER SUR LES SALAIRES DANS LES SECTEURS DE LA SANTE ET DE L'EDUCATION AU CANADA

par

Yves Rabeau*
Danielle Lapointe-Babin**
Danielle Bilodeau**

université de montréal
case postale 6128, succursale A, montréal H3C 3J7

E D U Q 8370623

ISSN 0709-9231

Cahier No 8018

DOSSIER SUR LES SALAIRES DANS LES SECTEURS DE LA SANTE ET DE L'EDUCATION AU CANADA

par

Yves Rabeau*
Danielle Lapointe-Babin**
Danielle Bilodeau**

Août 1979

*Professeur Titulaire, Département de Sciences Economiques.
**Economistes, Département de Sciences Economiques.

Ce projet est financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (410-78-0062).

Ce cahier est publié conjointement par le Département de Science Economique et par le Centre de Recherche en Développement Economique de l'Université de Montréal.

Ce texte a été publié grâce à une subvention du Ministère de l'Education du Québec.

Résumé

Dans ce dossier, nous examinons le comportement des salaires de groupes de travailleurs dans les secteurs de la santé et de l'éducation à l'aide de séries chronologiques disponibles. Dans les secteurs de la santé et de l'éducation, une proportion importante des travailleurs occupe des emplois où il n'existe pas ou peu d'emplois équivalents dans le secteur privé. Nous analysons alors comment peut se déterminer la rémunération des travailleurs pour lesquels il n'existe pas d'emploi équivalent dans le secteur privé. Dans le cas où il existe des emplois dans le secteur privé, le principe de la concurrence devrait dicter les politiques de rémunération du secteur public. Pour faire suite à cette discussion, nous présentons quelques résultats empiriques pour les cols bleus du secteur hospitalier, les professionnels de la santé et de l'enseignement.

Abstract

In this paper, we examine the behaviour of wages of workers in the education and health sectors of the economy. The analysis rests upon available time series. For large groups of workers in these sectors, there is no equivalent job in the private sector of the economy. We therefore analyse how wages could be determined under these circumstances. In cases where equivalent jobs exist in the private sector, government authorities should follow a renumeration policy based on the principle of market competitiveness. Then following these discussions, we present empirical results in the case of blue collars in the health sector and of different groups of professionnals in the education and health sectors.

Dans ce dossier, nous examinons le comportement des salaires de groupes de travailleurs dans les secteurs de la santé et de l'éducation à l'aide des séries chronologiques disponibles. Celles-ci proviennent d'une enquête du ministère du Travail faite à chaque année au mois d'octobre et ces données comportent évidemment les lacunes d'une enquête ponctuelle à un moment donné dans l'année mais il n'existe pas d'autres sources d'information sur une base chronologique pour l'ensemble des travailleurs des secteurs de la santé et de l'éducation (voir Annexe II pour la discussion sur les sources statistiques).

Avant d'examiner les résultats de cette analyse empirique, nous allons présenter quelques réflexions sur le processus de détermination des salaires dans les secteurs para-publics de la santé et de l'éducation.

1. Quelques réflexions sur le comportement des salaires dans le secteur para-public santé-éducation

Le secteur de la santé et de l'éducation se distingue de l'ensemble du secteur public en général par le fait qu'une proportion importante des travailleurs occupe des emplois où il n'existe pas ou peu d'emplois équivalents dans le secteur privé. Dans ce cas, l'analyse de la détermination des salaires devient plus délicate puisqu'à court terme il n'y a pas de marché du travail par rapport auquel on peut se référer. Ce problème, en principe, n'existe pas dans le cas des emplois où il existe un marché dans le secteur privé; c'est le cas, par exemple, des cols bleus ou des cols blancs qui travaillent dans le secteur de la santé et de l'éducation.

Emplois équivalents entre le secteur privé et le secteur public

Dans le cas des travailleurs pour lesquels on retrouve un marché privé dans l'économie, la gestion des salaires pour les responsables du secteur public devrait être relativement simple. Les salaires du secteur public devraient être alors essentiellement au niveau de la moyenne des salaires payés dans le secteur privé. Les salaires payés dans le secteur privé deviennent alors en quelque sorte l'équivalent des "prix-ombres" dans un modèle où il n'existe pas comme tel de système de prix mais où on peut imputer la valeur de la rémunération des facteurs de production.

Le jeu du marché s'exerce d'ailleurs de la façon suivante. Le secteur privé détermine un salaire que devra payer le secteur public s'il veut être en mesure de recruter de la main-d'oeuvre. En deçà de ce salaire, le secteur public fera face à une pénurie de main-d'oeuvre. Le salaire du secteur privé constitue alors un "salaire-plancher" (M. Gunderson, 1977). Mais ce salaire devrait être aussi en même temps un "salaire-plafond". Or, la négociation entre le syndicat et le représentant du secteur public n'assure pas, du moins à court terme, cette identité plancher=plafond.

Les facteurs qui font que cette égalité qui apparaît naturelle n'est pas nécessairement réalisée sont nombreux. Il est bien connu que les secteurs publics ne rencontrent pas, à court terme, les mêmes sanctions que le secteur privé. Dans les secteurs de l'éducation et de la santé, il n'y a pas de contrainte de coût au niveau du marché. L'effet d'une hausse

des coûts dans les services publics ne se reflète pas nécessairement sur les prix des services offerts. Le financement peut provenir d'emprunts ou encore le gouvernement qui finance les secteurs en question peut faire une réallocation entre les différents postes budgétaires pour couvrir la croissance des frais d'opération. Dans ces circonstances, un syndicat plus militant et une administration publique qui, pour diverses raisons, ne pratique pas une politique de rémunération strictement basée sur le critère de comparabilité avec le secteur privé, pourront amener un déséquilibre dans les rémunérations en faveur du secteur public. Il s'agit de bouleversement de marché de courte période et nous n'avons pas suffisamment d'expérience dans les échantillons disponibles pour conclure que ces déséquilibres ne se corrigent pas en longue période (il faut tenir compte en particulier du fait que ces phénomènes sont en définitive relativement nouveaux).

Différents mécanismes nous apparaissent favoriser une convergence à long terme des rémunérations entre le secteur privé et le secteur public. Si les salaires du secteur public excèdent ceux payés par le secteur privé -qui représentent ce que les entrepreneurs, dans une situation concurrentielle, sont en mesure de payer- il y aura un effet de démonstration et les syndicats dans le secteur privé exerceront des pressions pour avoir la "parité" avec le secteur public. Il s'ensuivra une succession de conflits de travail qui, à long terme, peuvent se traduire dans le secteur privé par des fermetures d'entreprises ou par le fait que -si l'information est bien transmise aux syndicats du secteur privé- l'écart entre les secteurs privé et public serait maintenu. Les coûts occasionnés par les grèves, par les

pertes d'emplois dans le secteur privé et l'apparition éventuelle d'un surplus d'applicants par rapport aux postes vacants dans le secteur public devraient, à long terme, permettre de ramener les salaires dans le secteur public vers ceux du secteur privé. Le secteur public fera face à la pression de ne pas faire perdre au secteur privé sa capacité concurrentielle et les travailleurs du secteur privé de façon générale indiqueront via le processus de votation qu'ils ne sont pas prêts à se cotiser entre eux pour verser des salaires plus élevés aux travailleurs du secteur public pour des emplois équivalents. A long terme, il est donc difficile de voir comment pourrait se maintenir un tel écart.

Mais au-delà de cette mécanique relativement inéluctable, il y a le problème assez formidable de l'information. Le fait que le secteur public est devenu dans les années 60 un employeur important et qu'il peut, à ce titre, distordre le marché du travail de façon importante, a fait nettement apparaître le problème de la déficience de l'information. D'abord, le processus par lequel la société en général pourra devenir consciente des effets néfastes des effets de débordement sur le secteur privé résultant d'une rémunération trop généreuse dans le secteur public, peut déjà prendre quelques années. En effet, ce n'est qu'en définitive depuis tout récemment que l'on s'intéresse à cette question après la montée du secteur public depuis le début des années 60. Ensuite, il y a tout le problème de la comparaison des rémunérations entre le secteur privé et le secteur public qui peut retarder en longue période l'application inéluctable du principe de l'égalité de la rémunération entre les secteurs privé et public. Un examen des données

disponibles que nous faisons à la section suivante illustre ce problème important de l'information. Les modes de rémunération sont devenus suffisamment complexes pour rendre très difficiles les comparaisons entre le secteur privé et le secteur public. Pour être correcte, une comparaison entre le secteur privé et le secteur public doit tenir compte à emploi égal de la rémunération totale incluant par exemple les avantages sociaux traduits en dollars. De plus, des mécanismes comme les clauses salariales d'indexation qui souvent diffèrent entre le secteur privé et le secteur public rendent encore plus difficile la comparaison entre les salaires en période d'inflation. Ce n'est qu'ex post que l'on peut faire une comparaison complète des salaires privé et public puisqu'on ne connaît pas à priori le taux d'inflation pour la période sur laquelle porte le contrat.

Une première étape permettant d'améliorer la diffusion de l'information serait d'établir une enquête sur la rémunération totale par catégorie précise d'emploi. Des enquêtes commencent à se faire sur une base ad hoc (le Conseil du Trésor du Québec l'a fait pour toute une série de travailleurs); cependant, une enquête nationale sur la base de critères scientifiquement reconnus serait essentielle pour faciliter le processus de la parité des rémunérations. Par ailleurs, une autre étape pourrait être la votation d'une loi obligeant le secteur public à suivre le strict principe de la parité des rémunérations avec le secteur privé chaque fois qu'il existe un emploi équivalent dans le secteur privé. Ceci permettrait d'éviter des écarts en courte période des rémunérations qui amènent des effets d'ajustement dont les coûts pour l'économie peuvent être assez appréciables.

Absence d'emplois équivalents dans le secteur privé

L'application du principe de la stricte parité entre le secteur privé et le secteur public comme règle de détermination des salaires apparaît impossible dans le cas où il s'agit d'employés où on ne retrouve pas de postes équivalents dans le secteur privé. Historiquement, ce secteur d'embauche qui est particulièrement important pour les secteurs de la santé et de l'éducation, a été fortement perturbé par différentes modifications des règles du jeu dans les années 60 et 70 et aucun principe spécifique qui aurait permis l'établissement de balises pour déterminer les salaires n'a été énoncé.

A nouveau, dans une perspective à long terme, il nous paraît que le développement d'un système d'information et le recours aux principes de l'économie de marché en régime concurrentiel permettraient de résoudre ce problème. Cependant, la convergence vers un système de rémunération se rapprochant d'une situation concurrentielle peut être longue et le pouvoir de négociation développé par les syndicats représente des obstacles qui retardent l'application de principes de type concurrentiel; les bouleversements survenus sur le marché du travail dans ces secteurs créent des déviations temporaires des rémunérations par rapport à leur tendance à long terme qui peuvent être assez importantes et rendre plus difficile le retour vers l'application de principes analogues à celui des "prix-ombres" que l'on retrouve dans un modèle de programmation.

Dans une perspective historique, il faut d'abord se rappeler que le marché des enseignants et des infirmières a subi au Canada de profondes transformations dans les années 60. Dans les années 50 et au début des années 60, le phénomène de syndicalisation était relativement faible et les employeurs pouvaient exercer un pouvoir de monopsone. La syndicalisation progressive des travailleurs du secteur de la santé et de l'éducation a transformé considérablement le marché du travail. Pour plusieurs localités où il existait quelques commissions scolaires ou institutions hospitalières, l'apparition d'un syndicat a transformé la situation de monopsone en une situation de monopole bilatéral local. Il ne s'agit pas d'un monopole bilatéral pur puisqu'il existe toujours une certaine mobilité de la main-d'oeuvre d'une localité à l'autre à l'intérieur d'une province ou entre les provinces. Cependant, le pouvoir de négociation des travailleurs s'est accrû considérablement avec la syndicalisation et ce pouvoir peut varier selon les régions au Canada en fonction des modes de négociation. Par exemple, dans le cas où il y a droit de grève et où on négocie de façon centralisée au niveau d'un Conseil du Trésor d'une province, les travailleurs assurant les services essentiels dans les hôpitaux, par exemple, bénéficient à court terme et de façon locale d'un pouvoir de négociation considérable. Dans le cas des enseignants, on peut présumer que ce pouvoir est moins considérable puisque les services rendus sont moins essentiels. Il faut noter cependant que l'apparition de monopoles bilatéraux au niveau d'une province ne constitue pas nécessairement la forme de négociation la plus efficace pour exercer des pressions sur les

salaires. On mentionne par exemple que des enseignants peuvent avoir une stratégie syndicale au niveau provincial lorsqu'ils négocient au niveau des institutions. Une telle stratégie peut permettre de déclencher des conflits locaux de travail qui sont très peu coûteux en terme de perte de salaire pour l'ensemble des enseignants de la province; par les mécanismes habituels de parité entre les institutions, les enseignants d'une province pourraient tirer le maximum de bénéfices de ces conflits particuliers. Dans le cas de négociations centralisées, une grève à l'échelon provincial peut constituer un moyen redoutable de négociation mais en revanche elle peut être très coûteuse pour un syndicat et affecter les revenus de tous les travailleurs. Elle peut de plus engendrer des réactions du côté des électeurs qui amèneraient éventuellement la suppression du droit de grève dans les secteurs de la santé et de l'éducation. C'est pourquoi d'ailleurs en régime centralisé, on a vu apparaître le phénomène des grèves rotatives dont l'impact sur les négociations apparaît plus dilué qu'une grève générale. L'effet sur les salaires des régimes de négociation demeure essentiellement une question empirique à laquelle il ne serait pas facile de répondre compte tenu de l'expérience très limitée dont on dispose.

De toute manière, le marché du travail dans les secteurs de la santé et de l'éducation a subi de profondes transformations qui ont certainement affecté le comportement des salaires au cours des dernières années. Le passage d'une situation se rapprochant à un monopsone local à une situation de monopole bilatéral local a affecté la progression des salaires à la fin des années 60 et dans les années 70. On doit donc

s'attendre à ce qu'il y ait eu des effets de transition associés à ce changement de structure sur le marché du travail. A plus long terme, les forces fondamentales du marché devraient permettre de déterminer les balises à l'intérieur desquelles devrait se fixer le niveau des salaires.

Dans une situation où il n'y a pas de marché privé pour établir la rémunération d'un travailleur, le jeu du marché du travail devrait s'exercer par le biais du taux de rendement sur l'investissement en capital humain (S. Smith, 1976). Dans une économie concurrentielle, on devrait observer une tendance à l'égalisation des taux de rendement sur le capital humain. Ce principe devrait servir de guide ultime aux gouvernements dans leurs négociations avec les travailleurs de la santé et de l'éducation pour lesquels on ne trouve pas d'emplois équivalents dans le secteur privé.

Il faut noter immédiatement que les mécanismes régulateurs de surplus d'enseignants ou d'infirmières ou encore de pénurie en fonction du taux de rendement sur le capital humain ne peuvent pas fonctionner à long terme dans ces cas parce que la demande de ces travailleurs est indéterminée et dépend des préférences de la société en matière de services d'éducation et de santé tel qu'exprimé à travers le processus d'élection des gouvernements. Si on supposait que la demande des enseignants et des infirmières était"en situation d'équilibre", l'existence d'une rente sur l'investissement en capital humain venant s'ajouter au taux de rendement amènerait, en l'absence de contrôles systématiques de l'offre de travailleurs (comme dans le cas des médecins), un excédent du nombre de travailleurs par rapport aux emplois disponibles. Et inversement, il y aurait

pénurie dans le cas où le taux de rendement sur le capital humain était inférieur au taux concurrentiel. Ce mécanisme ne peut pas jouer de façon efficace même à long terme puisque la demande pour les services de santé et d'éducation n'est pas déterminée dans le secteur privé.

Il faut donc se tourner du côté d'un autre mécanisme régulateur. A long terme, l'Etat rémunère les travailleurs dans les secteurs de la santé et de l'éducation de façon à ce que le taux de rendement obtenu sur le capital humain soit en égalité avec celui obtenu par les travailleurs dans le secteur privé ayant fait un investissement en capital humain équivalent. Toutefois, à court terme, la demande de services peut varier; si la demande de services augmente, on pourrait accepter de payer une rente pour inciter un accroissement de l'offre pour combler les postes vacants. Or, il est bien possible que ce soit dans cette situation que l'on s'est retrouvé au milieu des années 60 et au début des années 70 alors que les services de santé et d'éducation se sont accrûs de façon considérable au Canada. Puis, une fois les postes comblés, on devrait réajuster les rémunérations de façon à ne pas créer de surplus de travailleurs dans ces secteurs. Il est alors possible que pour une certaine période de temps la rémunération versée aux travailleurs dans les secteurs de la santé et de l'éducation fasse apparaître soit une rente positive ou négative par rapport au taux concurrentiel. Le net ralentissement dans la croissance des salaires observé dans ces secteurs au cours des dernières années ne contredit certes pas cette interprétation. A long terme, il y aurait -avec des déviations pendant de courtes périodes autour de la tendance- convergence vers une rémunération dans les secteurs de la

santé et de l'éducation assurant l'égalité du taux de rendement sur le capital humain pour les travailleurs de ces secteurs et ceux du secteur privé ayant fait un investissement en capital humain équivalent.

Le problème majeur du point de vue d'une politique de rémunération est alors celui de l'information. Il s'agit d'un problème redoutable mais qui peut être résolu par une amélioration de notre information statistique. Présentement, à l'aide du recensement, on peut comparer par exemple le taux de rendement obtenu dans les secteurs privé et public pour des emplois comparables. Ainsi, on a mesuré (M. Gunderson, 1979) que les travailleurs du secteur public pour le gouvernement fédéral bénéficient d'une rente de 6.2% en moyenne par rapport à la rémunération de leurs collègues dans le secteur privé. Cette méthodologie est déjà un bon point de départ dans ce genre de comparaisons mais il faut bien réaliser qu'il s'agit d'une situation à un moment donné dans le temps. Il faudra, à l'aide d'enquêtes comme le recensement obtenir des informations nécessaires sur les investissements en capital humain requis par profession et arriver à définir des "paniers de professions" où l'investissement en capital humain est sensiblement le même et calculer à l'aide des investissements et de la rémunération les taux de rendement sur le capital. Ces informations devront être disponibles en séries chronologiques pour être capables de voir l'évolution des taux de rendement dans le temps.

Une fois surmonté ce problème considérable de l'information, le secteur public pourrait établir une politique de rémunération permettant l'égalisation des taux de rendement avec le secteur privé pour les travailleurs de la santé et de l'éducation.

2. Quelques résultats empiriques

2.1 Comparaison du taux de salaire horaire moyen de certaines occupations de cols bleus dans le secteur hospitalier avec le secteur privé (industries manufacturières)

Le comportement du rapport du taux de salaire moyen dans les hôpitaux sur celui des industries de fabrication est erratique (voir graphiques 1 à 8) et ne suit pas une tendance claire pour toutes les occupations de cols bleus. Ceci est vrai quand on regarde l'ensemble de la période étudiée de 1966 à 1976. Si on subdivise la période échantillonnale, les conclusions changent. Ainsi, de 1966 à 1973, la majorité des rapports des taux de salaire se situent sous l'unité ce qui indiquerait que pour un emploi comparable de cols bleus un travailleur aurait un taux de salaire supérieur dans les industries manufacturières comparativement à la rémunération obtenue pour un travaillleur dans les institutions hospitalières. Mais depuis 1973-74, l'évolution du taux de salaire relatif montre que d'une façon assez systématique, le secteur hospitalier paie plus que les industries manufacturières.

Ces données ne tiennent évidemment compte que du taux de salaire. Pour pouvoir faire une comparaison plus complète, il faudrait avoir des informations sur les avantages sociaux et les autres conditions de travail. Ainsi, pour compléter cette comparaison nous avons tenté d'obtenir des informations sur les clauses d'indexation et les avantages sociaux. Comme ces renseignements viennent de sources diverses, il faut rester prudent dans l'interprétation de ces résultats.

On trouve d'abord aux tableaux 1 et 2 que le nombre de conventions collectives ayant une clause d'indexation pour l'ensemble du Canada est plus élevé dans le secteur privé que dans le secteur hospitalier après 1972. L'effet de l'indexation n'est pas toujours reflété dans les taux de salaire du secteur privé à cause du mode de cueillette d'informations et de la méthode de versement des primes d'indexation. Il est possible que les employés du secteur hospitalier, ont accepté un salaire moyen plus élevé mais sans clause d'indexation.

On trouve dans (M. Gunderson, 1978) une estimation des avantages sociaux pour les secteurs privé et public en 1976. Les renseignements disponibles suggèrent que c'est dans le secteur privé que les avantages sociaux seraient les plus importants:

"Limited evidence from the Pay Research Bureau on a monetary value of fringe benefits indicates that fringe benefits in the private sector have increased rapidly over time and that currently they are roughly equivalent to those in the public sector. Comparable data on changes

in public sector fringe benefits are not available. However, impressionnistic evidence suggest the possibility that they have not increase as fast as in the private sector. If this is the case, then it may account for some of the apparent increase in the wage of public sector workers relative to their private sector counter parts over time. That is the public sector may have been receiving more of its compensation in the form of wages and the private sector receiving more in the form of fringe benefits" (p. 158).

Ces éléments d'information suggèrent qu'avant 1972-73, le secteur public versait un taux de salaire inférieur au secteur privé et que cet écart était compensé par des avantages sociaux plus importants. Après 1972-73, il y aurait probablement encore une tendance à l'égalisation entre les rémunérations totales mais c'est dans le secteur privé que le phénomène d'indexation ainsi que les avantages sociaux permettraient de combler l'écart dans le taux de rémunération devenu favorable au secteur public. Il y aurait donc un processus d'arbitrage entre salaires et avantages sociaux de façon telle que la rémunération totale serait conformément à ce que nous anticipions à peu près équivalente entre les deux secteurs pour des types d'occupation de cols bleus que nous avons examinés.

Aspects régionaux

Il y a cependant des différences régionales assez importantes. Il semble que les villes que l'on caractérise comme étant les villes en expansion[1] (en terme de croissance de la population, par exemple) soient aussi les villes qui depuis 1972-73 en particulier ont connu une croissance du taux de salaire relatif (taux de salaire moyen du secteur hospitalier - sur le taux de salaire moyen du secteur manufacturier) élevée. Ce phénomène s'est produit pour toutes les occupations de cols bleus dans les villes de Toronto et d'Edmonton et à un degré moindre à Vancouver. Dans la mesure où les institutions de ces villes en croissance désirent attirer de la main-d'oeuvre il est normal de constater qu'à court terme la rémunération relative en faveur du secteur public s'accroîsse. En revanche, les villes de Montréal et d'Halifax ont été de façon assez systématique en-dessous du rapport des rémunérations observé au niveau national.

Ce phénomène de croissance rapide de la population ainsi que des admissions et le niveau absolu élevé des admissions dans les hôpitaux contribuent à créer des pressions sur la demande qui peuvent expliquer en partie pourquoi dans les villes de Toronto, d'Edmonton et de Vancouver la croissance du taux de salaire dans les hôpitaux par rapport à celui du secteur privé ait été plus forte que dans le reste du pays.

---

(1) On constate au tableau 3 que le taux de croissance moyen de la population depuis 1971 est plus élevé dans les villes d'Edmonton et de Toronto que le taux moyen au niveau national alors que Vancouver a un taux de croissance moyen à peu près identique à celui observé pour l'ensemble du Canada. Aux tableaux 4 et 5, on remarque le taux de croissance moyen des admissions dans les hôpitaux est plus élevé pour la moyenne nationale dans les provinces suivantes: Terre-Neuve, Ile-du-Prince-Edouard, Ontario et Manitoba. Il est à noter aussi que le niveau absolu des admissions est régulièrement plus élevé en Alberta et en Saskatchewan que pour l'ensemble du Canada.

Quelques exemples au niveau des corps de métiers

Charpentiers, menuisiers d'entretien

Pour l'ensemble de la période, le taux de salaire est plus élevé généralement dans le secteur privé que dans les hôpitaux pour l'ensemble du Canada et plus particulièrement pour Toronto et Montréal. Le comportement du rapport public-privé de la variable taux de salaire suit une trajectoire irrégulière de 1966 à 1976. Dans les dernières années il y aurait eu une poussée du taux de salaire dans les hôpitaux puisque dans presque toutes les villes principalement à Edmonton et Vancouver, nous voyons une augmentation significative du rapport des taux de salaire.

Electriciens d'entretien

On constate que les villes se divisent en deux groupes: Vancouver et Edmonton où le rapport est favorable aux travailleurs dans les hôpitaux et Toronto, Montréal et Halifax où le rapport est défavorable. Encore une fois il ne semble pas exister de tendance particulière; le comportement du rapport des taux de salaire est assez irrégulier dans chacune des villes.

On retrouvera à l'annexe 1 les graphiques concernant le comportement du salaire relatif public-privé pour toute une série d'autres corps de métiers. On retrouvera également à l'annexe II différentes notes méthodologiques concernant les données statistiques.

2. Les travailleurs du secteur de la santé et de l'éducation où il n'existe pas d'emplois équivalents dans le secteur privé

Nous avons examiné la possibilité de définir un panier de professions dans le secteur privé où les investissements en capital humain seraient comparables à ceux faits par les travailleurs du secteur de la santé et de l'éducation pour lesquels il n'existe pas en général d'emplois dans le secteur privé (infirmières diplômées, infirmières auxiliaires, techniciennes en laboratoire et en radiographie, et enseignants). Les problèmes statistiques que soulève cette appoche sont tellement considérables que nous avons pour l'instant renoncé à utiliser cette approche.

Nous avons alors, à titre indicatif, fait une comparaison entre les taux de rémunération pour les catégories de travailleurs mentionnées dans les secteurs de la santé et de l'éducation et le taux de salaire industriel moyen utilisé à titre de substitut pour la rémunération de panier de professions que nous aurions voulu constituer dans le secteur privé. Par ailleurs, nous avons examiné à l'intérieur du secteur de la santé le comportement des rémunérations pour divers groupes de travailleurs ayant fait selon les données du recensement un investissement à peu près identique en capital humain afin de voir si les facteurs propres à la négociation pourraient contribuer à maintenir un écart entre les rémunérations de ces travailleurs.

Comparaison entre le taux de rémunération de professions du secteur de la santé et de l'éducation et le taux de salaire hebdomadaire moyen industriel

Pour toutes les occupations étudiées, le rapport du taux de salaire public-privé s'est généralement accrû sur la période étudiée et à un rythme allant en s'accroissant à la fin de la période, tel qu'illustré dans les graphiques 11 à 15 à l'annexe I. Le rapport des taux de salaire demeure cependant à l'avantage des secteurs industriels dans le cas des infirmières auxiliaires, des techniciennes en radiographie et des techniciennes en laboratoire.

Il y a des différences régionales significatives en ce qui a trait à l'évolution du taux de salaire relatif. La ville d'Halifax est systématiquement au-dessus de la moyenne canadienne. Ceci peut refléter le fait que le salaire moyen industriel est moins élevé dans cette ville que la moyenne canadienne et que les salaires des travailleurs de la santé et de l'éducation sont rémunérés à un niveau à peu près analogue que ceux de l'ensemble du Canada.

Tel que mentionné plus haut, la syndicalisation accrûe dans les secteurs de la santé et de l'éducation aurait donc permis aux travailleurs de ces secteurs de gagner du terrain sur l'ensemble des travailleurs du secteur privé. Pour l'ensemble de la période, cependant, aucune conclusion particulière ne peut être tirée. Nous avons en effet (voir annexe III) effectué un test du X^2 visant à vérifier si le rapport du

salaire des travailleurs de la santé et de l'éducation par rapport aux salaires industriels était significativement différent de 1 pour l'ensemble de la période. Dans tous les cas examinés, on a dû conclure que la moyenne calculée du rapport des salaires pour la période n'est pas statistiquement significative de sorte que on ne peut rien conclure de ferme quant à l'évolution à long terme des salaires des groupes de travailleurs examinés par rapport à l'ensemble de l'économie.

Comparaison du taux de salaire moyen de certaines occupations à l'intérieur du secteur hospitalier (graphiques 16 à 19, annexe II)

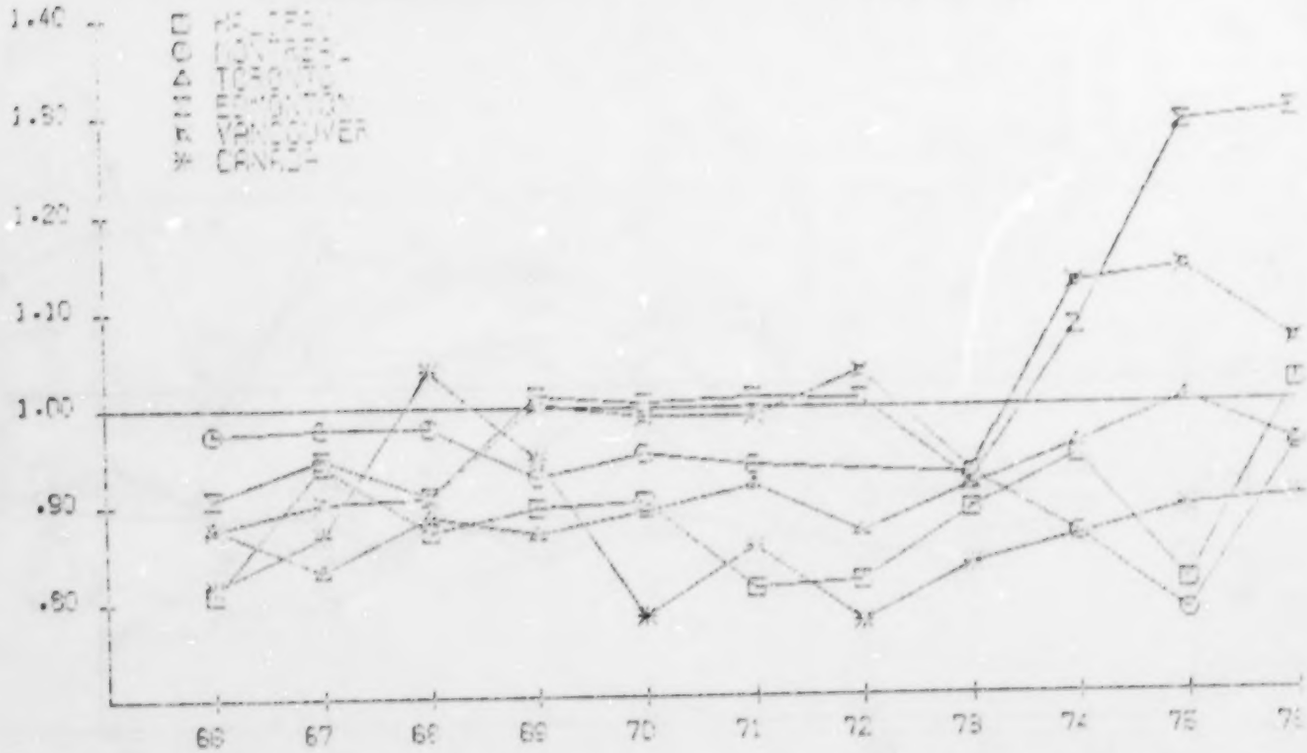
Le comportement du rapport des taux de salaire entre groupes de travailleurs est moins erratique que dans le cas précédent. Les infirmières diplômées gagnent plus selon la moyenne calculée que les techniciennes de laboratoire et de radiographie même si elles ont sensiblement le même nombre d'années de scolarité. Il existe cependant certaines différences régionales. Toutefois, les tests du X^2 ne permettent pas de considérer qu'il y ait eu sur la période un écart significatif entre les rémunérations des deux groupes mentionnés.

Dans le cas des infirmières auxiliaires, selon la moyenne calculée, elles gagnent en général 25% de moins que les techniciennes de laboratoire et de radiographie. C'est sur l'ensemble de la période que l'écart a diminué de sorte que le test du X^2 ne permet pas de conclure qu'il y ait eu une différence statistiquement significative dans le niveau de rémunération de ces deux groupes de travailleurs.

ANNEXE I

GRAPHIQUES ET TABLEAUX

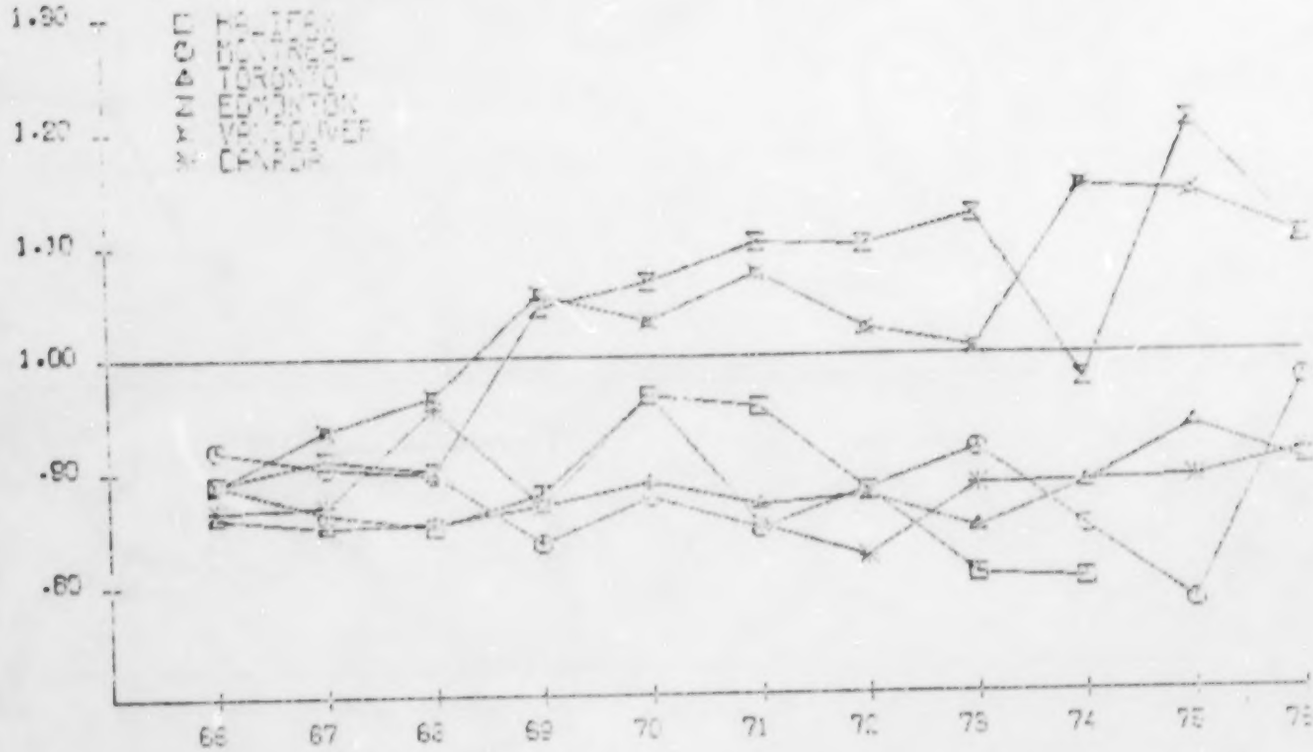
Graphique 1: Rapport entre le taux de salaire moyen dans les hôpitaux et celui dans les industries de fabrication pour les charpentiers-menuisiers d'entretien, de 1966-1976



	HALIFAX	MONTREAL	TORONTO	EDMONTON	VANCOUVER	CANADA
1966	0.8091	0.9730	0.8769	0.9067	0.8762	0.8163
1967	0.9405	0.9782	0.8311	0.9472	0.9021	0.8691
1968	0.8727	0.9792	0.8871	0.9085	0.9076	1.0374
1969	0.8969	0.9281	0.8698	1.0120	1.0026	0.9480
1970	0.9040	0.9518	0.8923	1.0056	0.9904	0.7843
1971	0.8126	0.94	0.9199	1.0098	0.9916	0.8564
1972	0.8191	N.D.	0.8709	1.0093	1.0364	0.7778
1973	0.8924	0.9296	0.9182	0.9215	0.9334	0.8357
1974	0.9465	0.8660	0.9594	1.0808	1.125	N.D.
1975	0.8156	0.7853	1.0052	1.2885	1.1399	0.8938
1976	1.0210	0.9557	0.9569	1.3007	1.0639	0.9024
	$\bar{X}$: 0.884	$\bar{X}$: 0.929	$\bar{X}$: 0.908	$\bar{X}$: 1.035	$\bar{X}$: 0.997	$\bar{X}$: 0.872

Source: "Taux de salaire, traitements et heures de travail", Travail Canada.

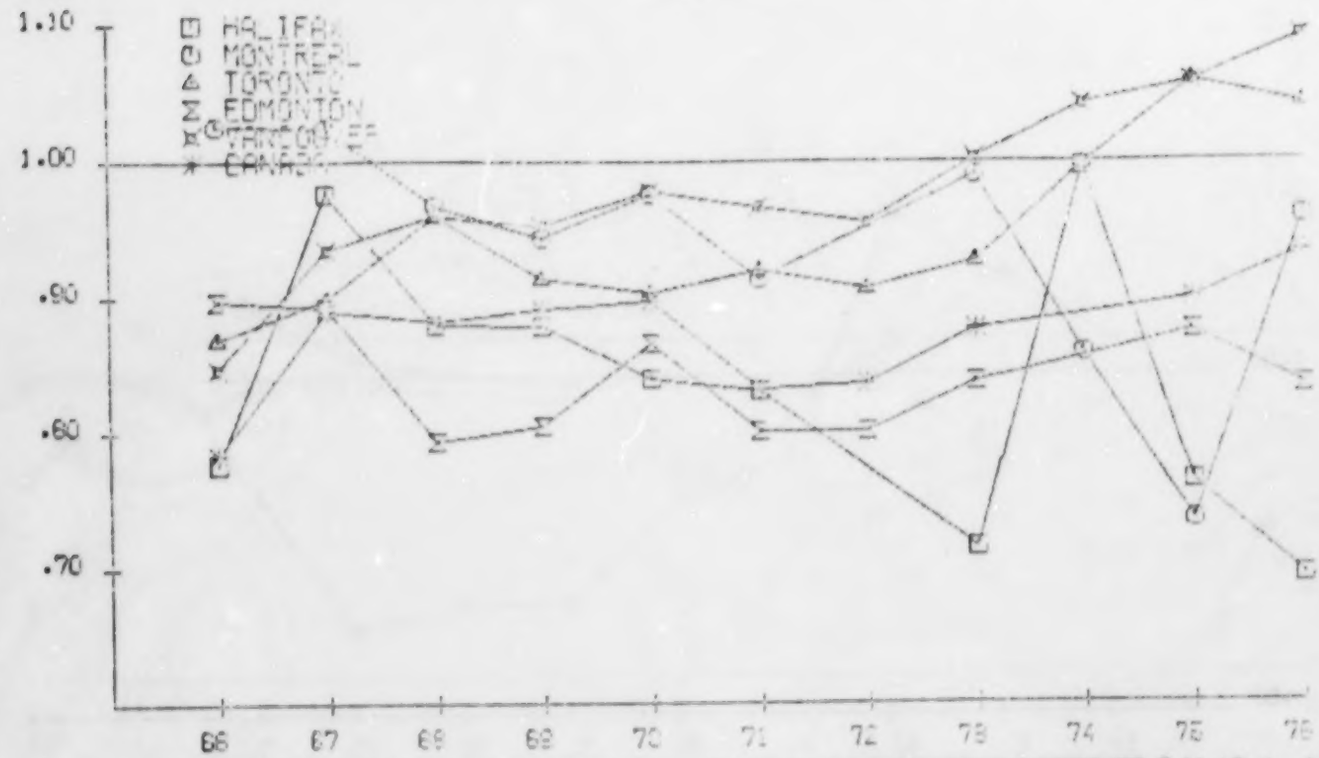
Graphique 2: Rapport entre le taux de salaire moyen dans les hôpitaux et celui dans les industries de fabrication pour les électriciens d'entretien, de 1966-1976



	HALIFAX	MONTREAL	TORONTO	EDMONTON	VANCOUVER	CANADA
1966	0.8888	0.92	0.8591	0.8896	0.8872	0.8653
1967	0.8627	0.9036	0.8503	0.9104	0.9366	0.8680
1968	0.8498	0.8975	0.8539	0.8994	0.9663	0.9551
1969	0.8794	0.8352	0.8679	1.0432	1.0562	0.8683
1970	0.9661	0.8753	0.89	1.0670	1.0316	0.9666
1971	0.9550	0.8477	0.8687	1.1007	1.0732	0.8499
1972	0.8807	N.D.	0.8755	1.0975	1.0243	0.8215
1973	0.8051	0.9170	0.8461	1.1228	1.0069	0.8848
1974	0.8007	0.8478	0.8848	0.9780	1.1491	N.D.
1975	N.D.	0.7796	0.9363	1.2062	1.1423	0.8889
1976	N.D.	0.9764	0.9015	1.1031	1.1041	0.9120
	$\bar{X}$: 0.876	$\bar{X}$: 0.880	$\bar{X}$: 0.876	$\bar{X}$: 1.038	$\bar{X}$: 1.034	$\bar{X}$: 0.888

Source: "Taux de salaire, traitements et heures de travail", Travail Canada.

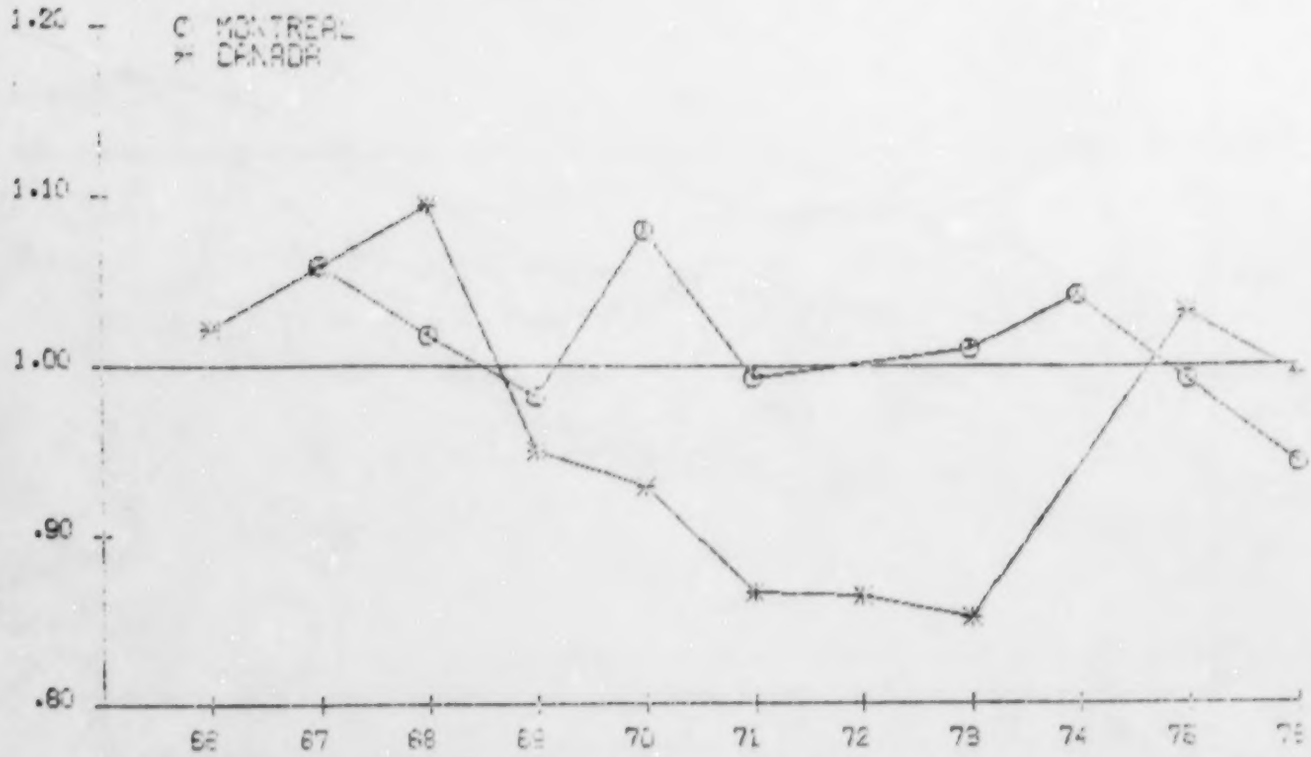
Graphique 3: Rapport entre le taux de salaire moyen dans les hôpitaux et celui dans les industries de fabrication pour les manoeuvres non affectés à la production, de 1966-1976



	HALIFAX	MONTREAL	TORONTO	EDMONTON	VANCOUVER	CANADA
1966	0.7771	1.0264	0.8687	0.8973	0.8477	0.7839
1967	0.9766	1.0251	0.8990	0.8927	0.9351	0.8905
1968	0.8806	0.9680	0.96	0.7941	0.9609	0.8831
1969	0.8791	0.9442	0.9139	0.8055	0.9533	0.8911
1970	0.84	0.9768	0.9042	0.8671	0.9786	0.8982
1971	0.8315	0.9137	0.9199	0.8019	0.9669	0.8322
1972	N.D.	N.D.	0.9061	0.8011	0.9549	0.8364
1973	0.7147	0.99	0.9260	0.8384	1.0024	0.8761
1974	0.9970	0.8591	0.9974	N.D.	1.0427	N.D.
1975	0.7646	0.7353	1.0591	0.8755	1.0582	0.8993
1976	0.6938	0.9594	1.0420	0.8342	1.0917	0.9325
	$\bar{X}$: 0.835	$\bar{X}$: 0.939	$\bar{X}$: 0.945	$\bar{X}$: 0.841	$\bar{X}$: 0.981	$\bar{X}$: 0.872

Source: "Taux de salaire, traitements et heures de travail", Travail Canada.

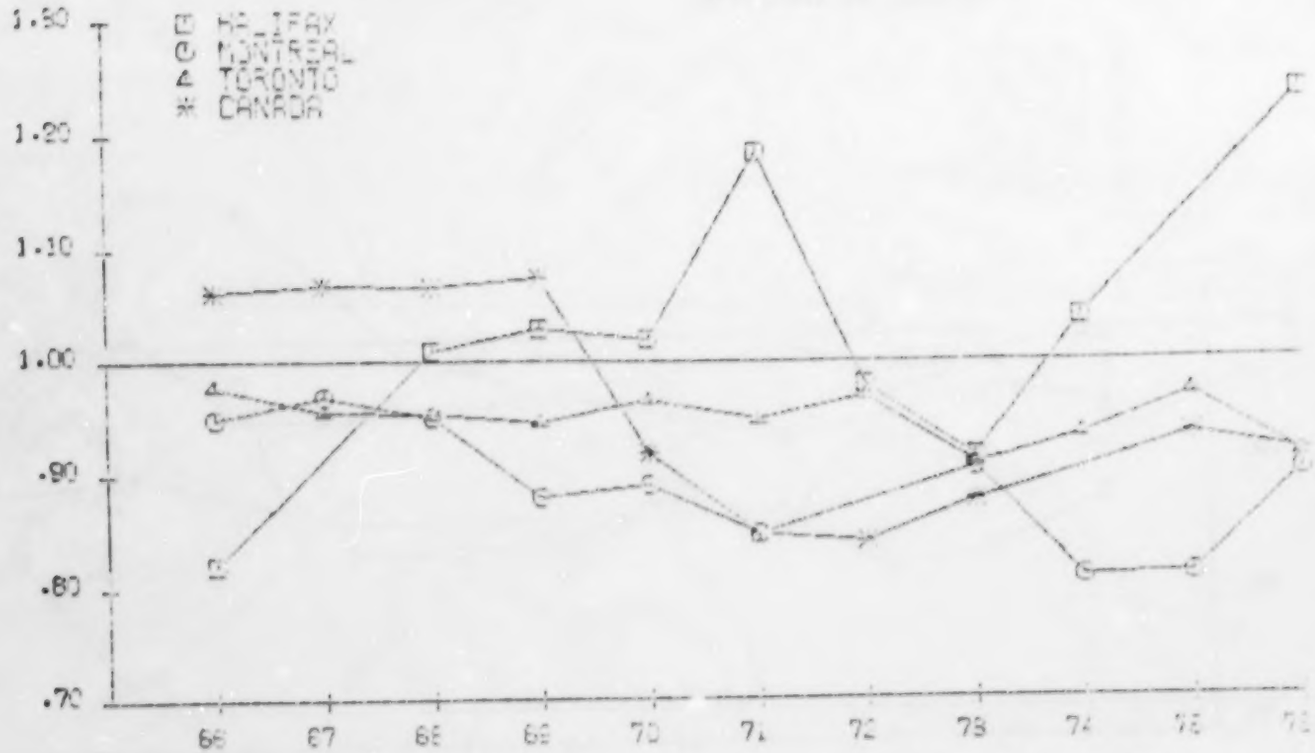
Graphique 4: Rapport entre le taux de salaire moyen dans les hôpitaux et celui dans les industries de fabrication pour les mécaniciens de machines fixes, 1e classe, de 1966-1976



	HALIFAX	MONTREAL	TORONTO	EDMONTON	VANCOUVER	CANADA
1966		N.D.				1.0224
1967		1.0592				1.0585
1968		1.0183				1.0944
1969		0.9820				0.9498
1970		1.0807				0.9297
1971		0.9932				0.8665
1972		N.D.				0.8640
1973		1.0107				0.8516
1974		1.0422				N.D.
1975		0.9923				1.0322
1976		0.9422				0.9948
		$\bar{X}$: 1.013				$\bar{X}$: 0.966
	NON DISPONIBLE		NON DISPONIBLE	NON DISPONIBLE	NON DISPONIBLE	

Source: "Taux de salaire, traitements et heures de travail", Travail Canada.

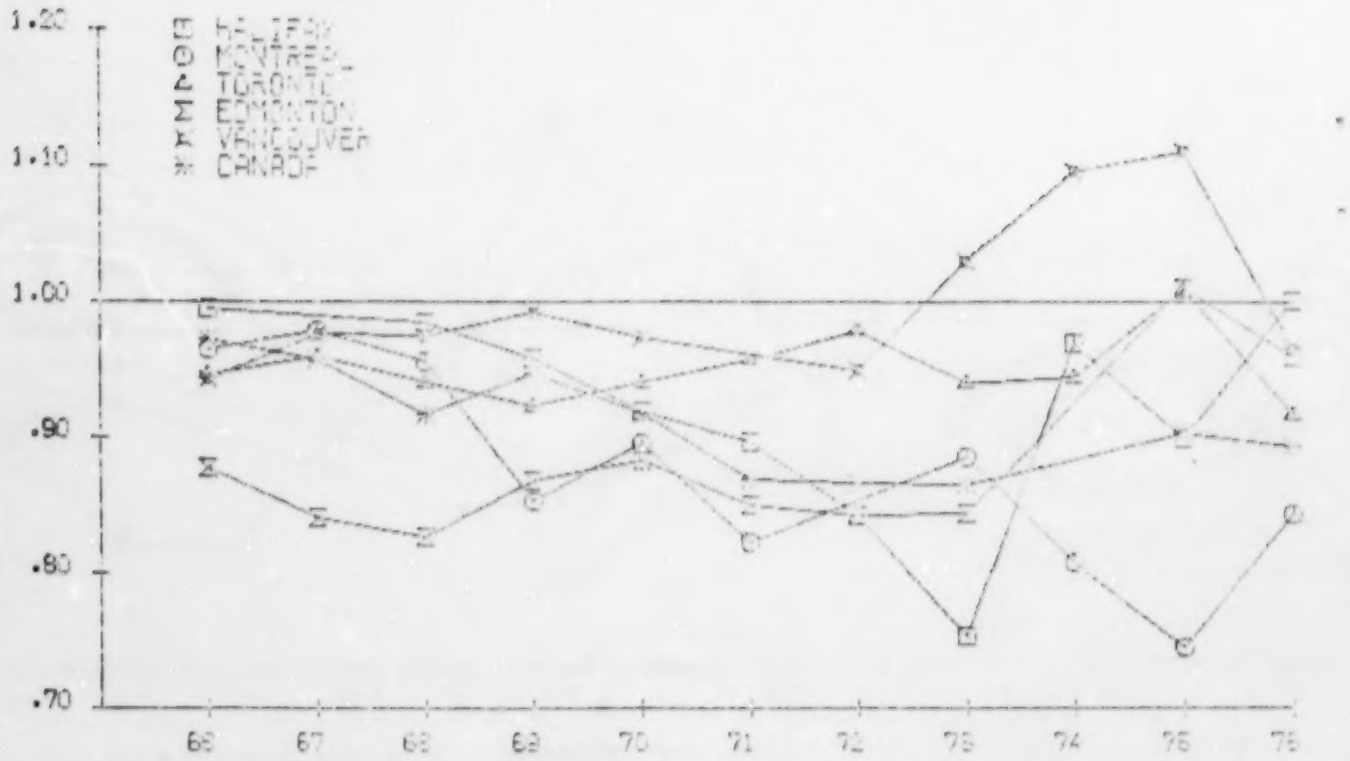
Graphique 5: Rapport entre le taux de salaire moyen dans les hôpitaux et celui dans les industries de fabrication pour les mécaniciens de machines fixes, 2e classe, de 1966-1976



	HALIFAX	MONTREAL	TORONTO	EDMONTON	VANCOUVER	CANADA
1966	0.8205	0.9495	0.9780			1.0623
1967	N.D.	0.9689	0.9556			1.0685
1968	1.0096	0.9510	0.9537			1.0671
1969	1.0292	0.8811	0.9469			1.0734
1970	1.0199	0.8903	0.9665			0.9190
1971	1.1846	0.8469	0.9492			0.8474
1972	0.9801	N.D.	0.9696			0.8398
1973	0.9155	0.9047	0.9087	NON DISPONIBLE	NON DISPONIBLE	0.8764
1974	1.0396	0.8077	0.9346			N.D.
1975	N.D.	0.8092	0.9704			0.9339
1976	1.2370	0.9010	0.9153			0.9177
	$\bar{X}$: 1.135	$\bar{X}$: 0.891	$\bar{X}$: 0.949			$\bar{X}$: 0.960

Source: "Taux de salaire, traitements et heures de travail", Travail Canada.

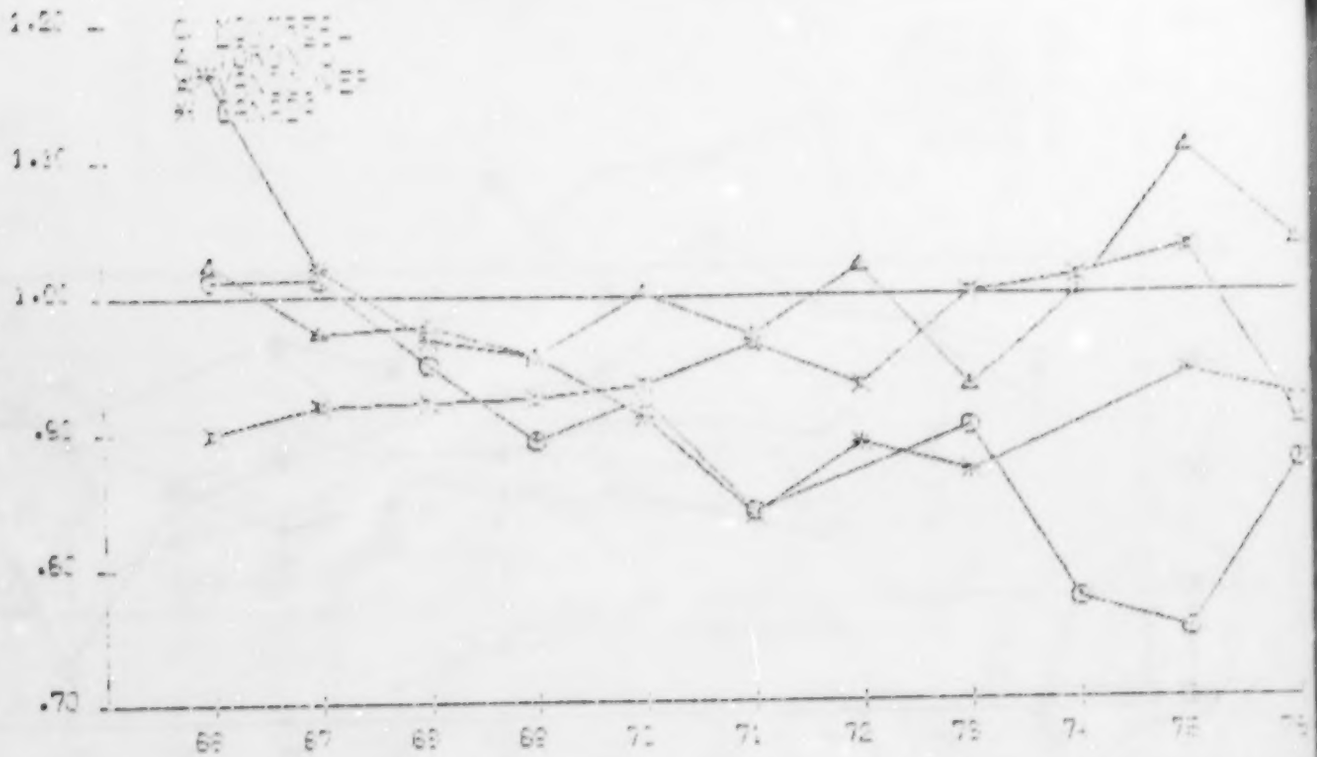
Graphique 6: Rapport entre le taux de salaire moyen dans les hôpitaux et celui dans les industries de fabrication pour les mécaniciens de machines fixes, 3e classe, de 1966-1976



	HALIFAX	MONTREAL	TORONTO	EDMONTON	VANCOUVER	CANADA
1966	0.9959	0.9650	0.9466	0.8780	0.9432	0.9731
1967	N.D.	0.9788	0.9599	0.8413	0.9765	0.9576
1968	0.9853	0.9562	0.9413	0.8280	0.9752	0.9175
1969	0.9585	0.8536	0.9235	0.8688	0.9923	0.9477
1970	0.9203	0.8969	0.9413	0.8846	0.9742	0.9191
1971	0.8981	0.8241	0.9584	0.8514	N.D.	0.8699
1972	0.8440	N.D.	0.9794	0.8439	0.9507	0.8683
1973	0.7539	0.8871	0.9415	0.8454	1.0297	0.8668
1974	0.9709	0.8085	0.9447	N.D.	1.0970	N.D.
1975	0.9007	0.7457	1.0096	1.0103	1.1117	0.9041
1976	1.0016	0.8440	0.9173	0.9605	0.9660	0.8940
	$\bar{X}$: 0.923	$\bar{X}$: 0.876	$\bar{X}$: 0.951	$\bar{X}$: 0.881	$\bar{X}$: 1.00	$\bar{X}$: 0.912

Source: "Taux de salaire, traitements et heures de travail", Travail Canada.

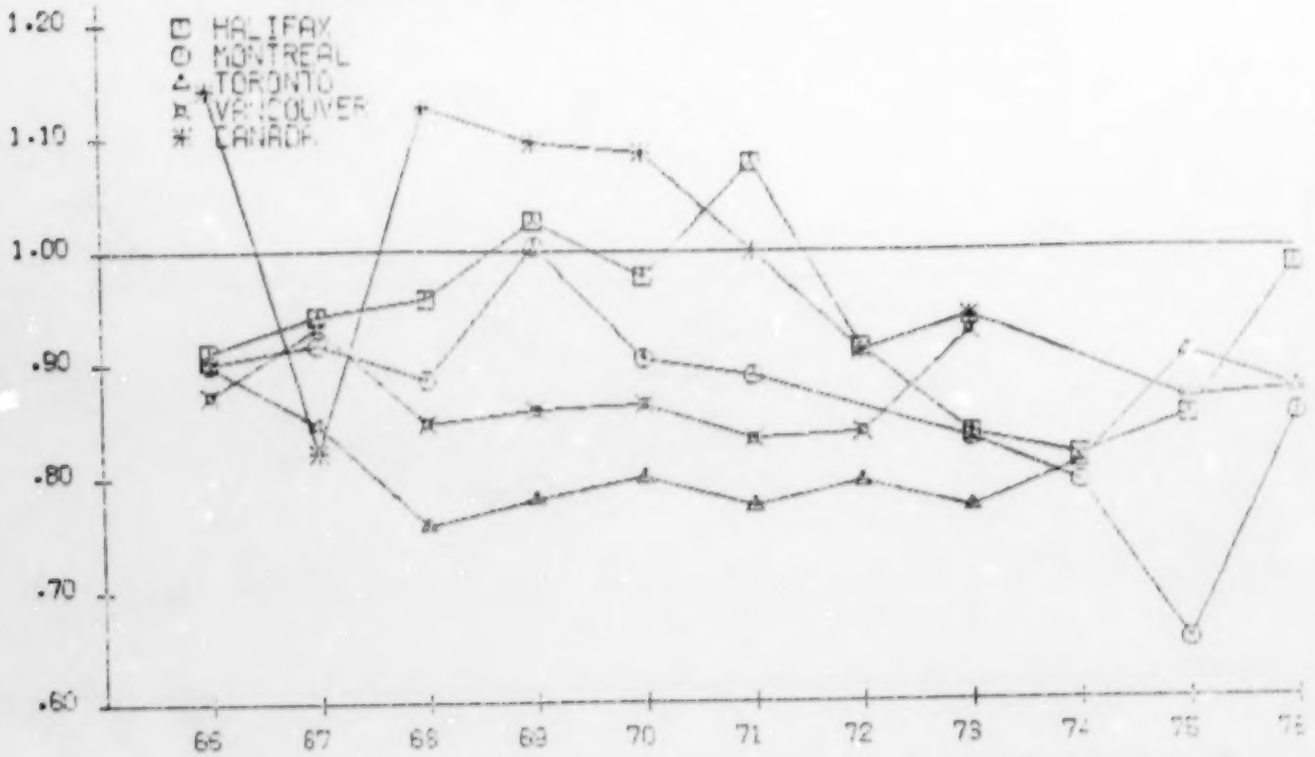
Graphique 7: Rapport entre le taux de salaire moyen dans les hôpitaux et celui dans les industries de fabrication pour les mécaniciens de machines fixes, 4e classe, de 1966-1976



	HALIFAX	MONTREAL	TORONTO	EDMONTON	VANCOUVER	CANADA
1966	NON DISPONIBLE	1.0133	1.0248	NON DISPONIBLE	0.8997	1.1658
1967		1.0123	0.9729		0.9192	1.0211
1968		0.9506	0.9785		0.9224	0.9693
1969		0.8940	0.9571		0.9251	0.9568
1970		0.9251	1.0031		0.9354	0.9113
1971		0.8419	0.9714		0.9647	0.8385
1972		N.D.	1.0211		0.9344	0.8912
1973		0.9032	0.9322		1.0019	0.8701
1974		0.7749	1.0021		1.0140	N.D.
1975		0.7515	1.1064		1.0335	0.9414
1976		0.8759	1.0375		0.9048	0.9228
		$\bar{X}$: 0.894	$\bar{X}$: 1.00		$\bar{X}$: 0.950	$\bar{X}$: 0.949

Source: "Taux de salaire, traitements et heures de travail", Travail Canada.

Graphique 8: Rapport entre le taux de salaire moyen dans les hôpitaux et celui dans les industries de fabrication pour les chauffeurs de camion ou de camionnettes, de 1966-1976

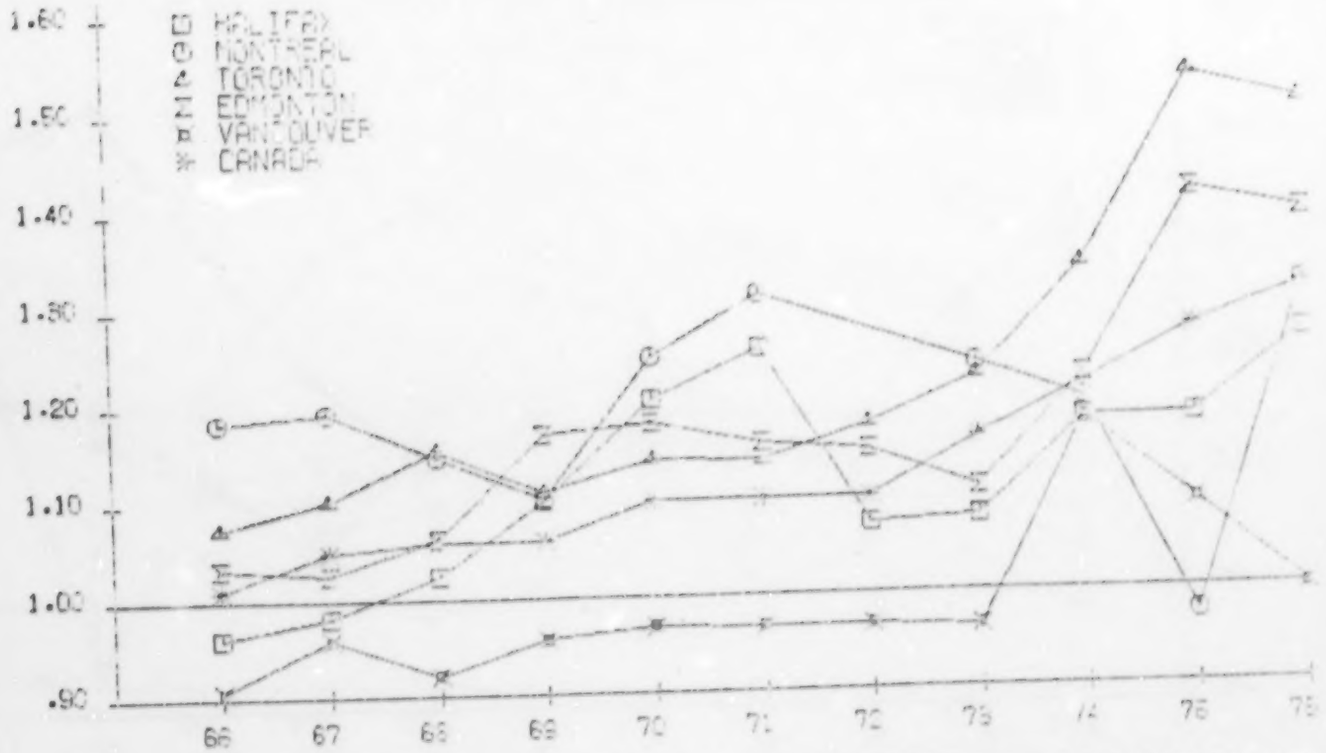


	HALIFAX	MONTREAL	TORONTO	EDMONTON	VANCOUVER	CANADA
1966	0.9105	0.9009	0.8996		0.8726	1.1428
1967	0.9426	0.9167	0.8464		0.9326	0.8222
1968	0.9579	0.8871	0.7580		0.8481	1.1274
1969	1.0271	1.0038	0.7804		0.8592	1.0956
1970	0.9771	0.9054	0.7994		0.8644	1.0857
1971	1.0772	0.8896	0.7743		0.8341	1.00
1972	0.9146	N.D.	0.7947		0.8391	0.9112
1973	0.8378	0.8325	0.7719		0.9274	0.9409
1974	0.8178	0.7933	0.8102		N.D.	N.D.
1975	0.8507	0.6527	0.9061		N.D.	0.8661
1976	0.9844	0.8518	0.8748		N.D.	0.8741
	$\bar{X}$: 0.936	$\bar{X}$: 0.863	$\bar{X}$: 0.820		$\bar{X}$: 0.872	$\bar{X}$: 0.987

NON DISPONIBLE

Source: "Taux de salaire, traitements et heures de travail", Travail Canada.

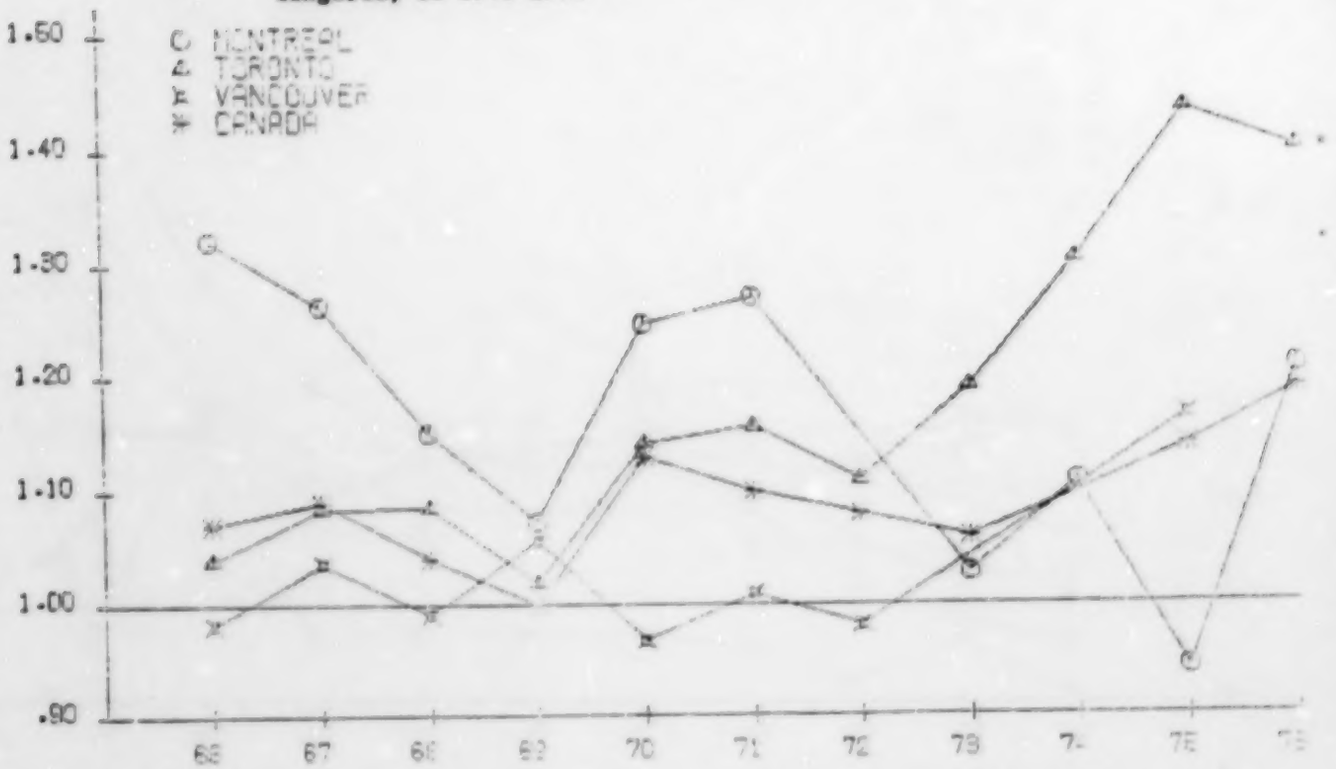
Graphique 9: Rapport entre le taux de salaire moyen dans les hôpitaux et celui dans les hôtels (200 employés et plus) pour les femmes de chambre, de 1966-1976



	HALIFAX	MONTREAL	TORONTO	EDMONTON	VANCOUVER	CANADA
1966	0.9625	1.1848	1.0741	1.0343	0.9073	1.01
1967	0.9829	1.1930	1.1021	1.0260	0.9598	1.05
1968	1.0254	1.1464	1.1545	1.0628	0.9223	1.06
1969	1.1009	1.1028	1.1103	1.1693	0.9581	1.06
1970	1.2057	1.2482	1.1428	1.1798	0.9690	1.10
1971	1.2553	1.3125	1.1401	1.1582	0.9672	1.10
1972	1.0714	N.D.	1.1752	1.1494	0.9675	1.10
1973	1.0776	1.2361	1.2228	1.1072	0.9643	1.16
1974	1.1795	1.1978	1.3369	1.2222	1.1783	N.D.
1975	1.1789	0.9746	1.5294	1.4091	1.0909	1.27
1976	1.2631	1.3115	1.5	1.3865	1.0	1.31
	$\bar{X}$: 1.128	$\bar{X}$: 1.191	$\bar{X}$: 1.226	$\bar{X}$: 1.173	$\bar{X}$: 0.989	$\bar{X}$: 1.122

Source: "Taux de salaire, traitements et heures de travail", Travail Canada.

Graphique 10: Rapport entre le taux de salaire moyen dans les hôpitaux et celui dans les hôtels (200 employés et plus) pour les ouvrières-couturières à la lingerie, de 1966-1976

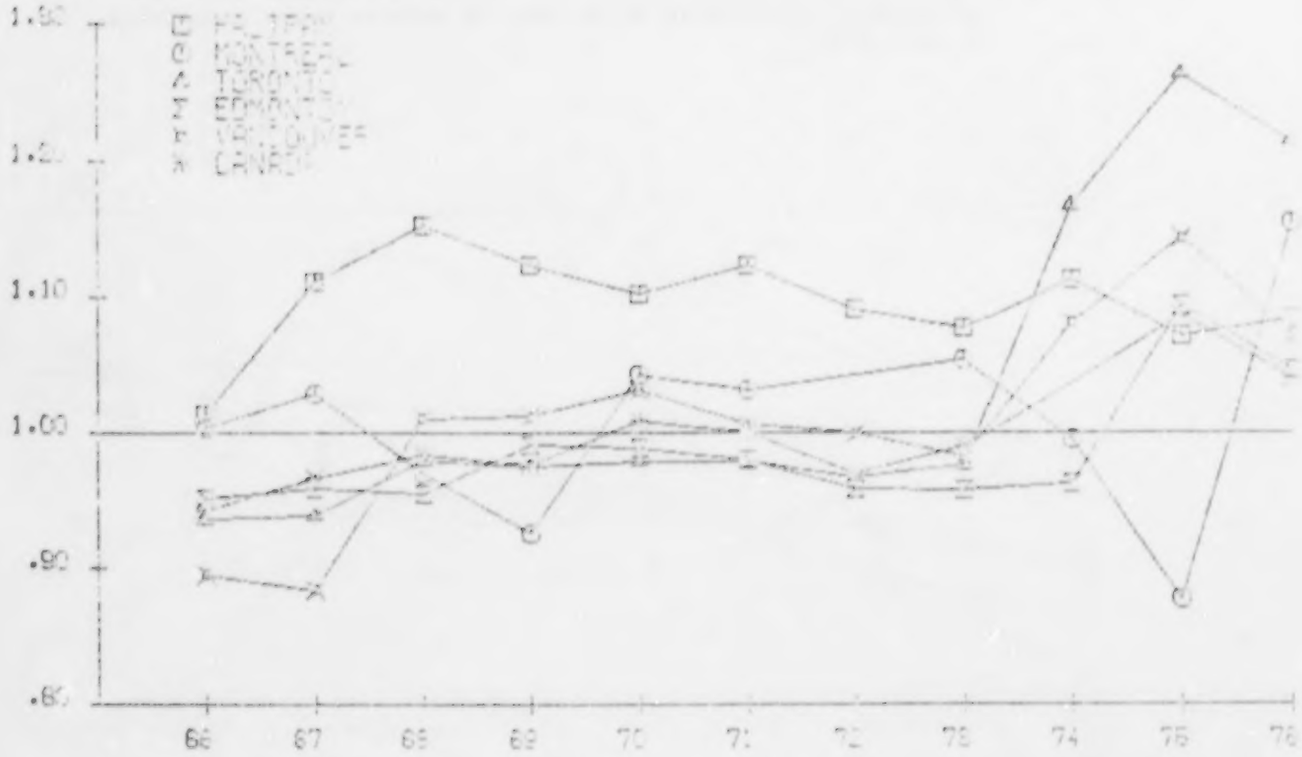


	HALIFAX	MONTREAL	TORONTO	EDMONTON	VANCOUVER	CANADA
1966		1.3219	1.0389		0.9815	1.07
1967		1.2641	1.084		1.0354	1.09
1968		1.1508	1.0855		0.9906	1.04
1969		1.0733	1.0190		1.0559	1.00
1970		1.2466	1.1419		0.9675	1.13
1971		1.2709	1.1564		1.0090	1.10
1972		N.D.	1.1102		0.9808	1.08
1973		1.0274	1.192		N.D.	1.06
1974		1.1089	1.3061		N.D.	N.D.
1975		0.9431	1.4375		1.1667	1.14
1976		1.2089	1.4016		N.D.	1.19
		$\bar{X}$: 1.161	$\bar{X}$: 1.179		$\bar{X}$: 1.023	$\bar{X}$: 1.09

NON DISPONIBLE

Source: "Taux de salaire, traitements et heures de travail", Travail Canada.

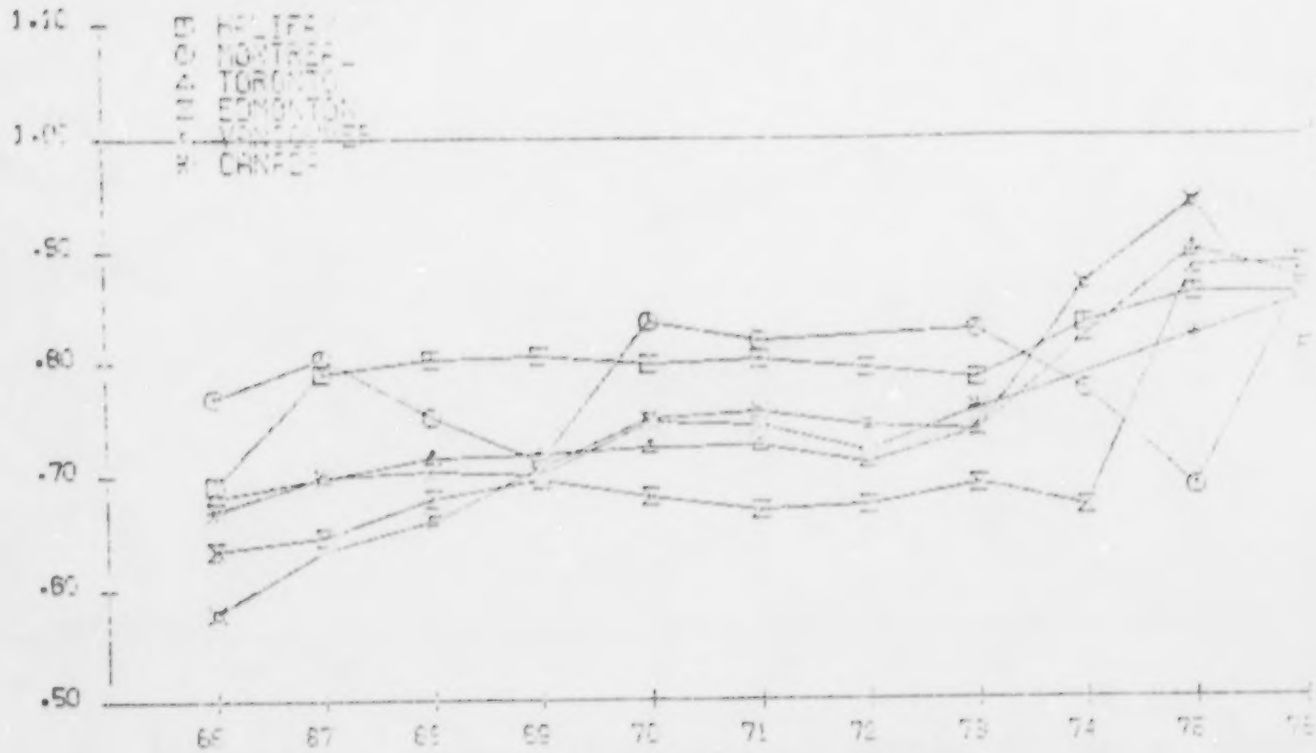
Graphique 11: Rapport entre le taux de salaire hebdomadaire moyen des infirmières diplômées (service général) et le taux de salaire moyen industriel, de 1966-1976



	HALIFAX	MONTREAL	TORONTO	EDMONTON	VANCOUVER	CANADA
1966	1.0144	1.0042	0.9364	0.9512	0.8957	0.9426
1967	1.1122	1.0290	0.9391	0.9595	0.8845	0.9666
1968	1.1547	0.9700	0.9798	0.9554	1.0105	0.9836
1969	1.1247	0.9262	0.9756	0.9918	1.0122	0.9765
1970	1.1024	1.0432	0.9796	0.9890	1.0315	1.0086
1971	1.1236	1.0321	0.9787	0.9803	1.0065	1.0002
1972	1.0911	N.D.	0.9682	0.9585	1.0002	0.9709
1973	1.0776	1.0535	0.9760	0.9584	0.9826	0.9899
1974	1.1135	0.9948	1.1685	0.9624	1.0820	N.D.
1975	1.0714	0.8784	1.2643	1.0946	1.1436	1.0868
1976	1.0844	1.1555	1.2154	1.0469	1.0712	1.0402
	$\bar{X}$: 1.097	$\bar{X}$: 1.009	$\bar{X}$: 1.035	$\bar{X}$: 0.986	$\bar{X}$: 1.011	$\bar{X}$: 0.996

Source: Travail Canada et Statistique Canada.

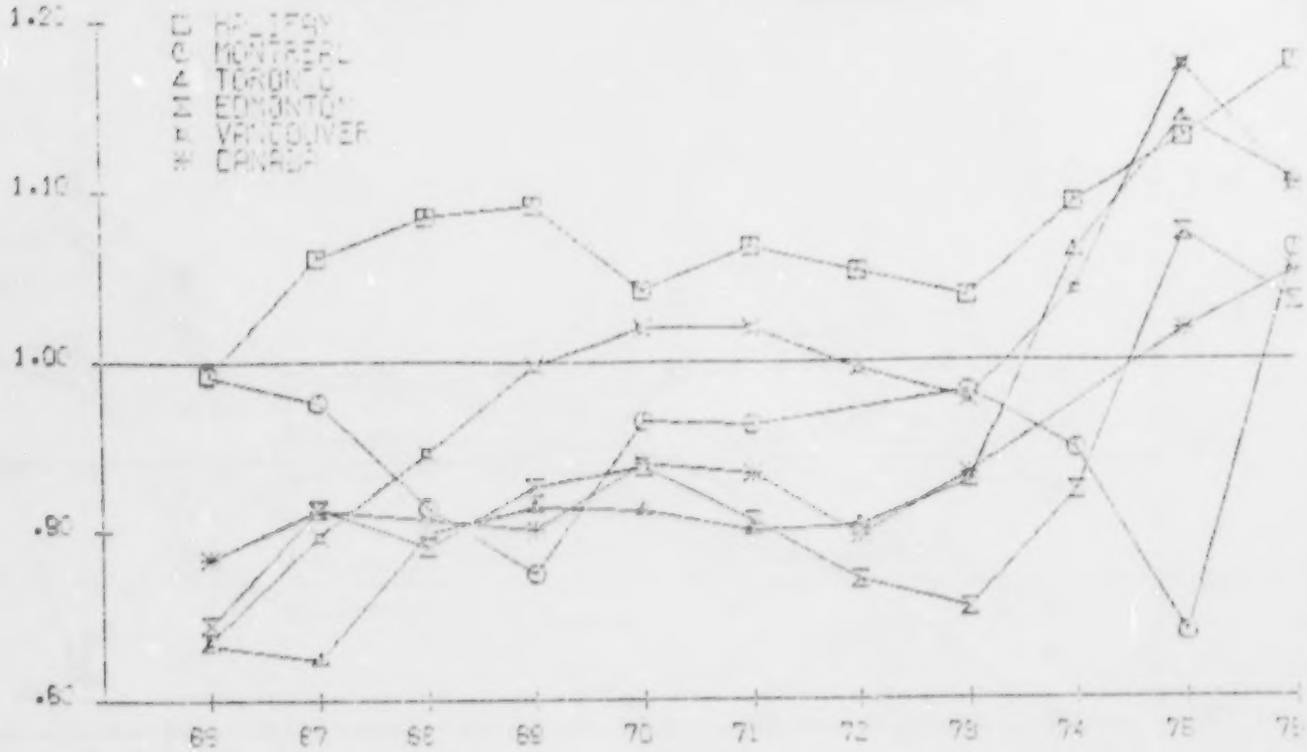
Graphique 12: Rapport entre le taux de salaire hebdomadaire moyen pour les infirmières auxiliaires et le taux de salaire moyen industriel, de 1966-1976



	HALIFAX	MONTREAL	TORONTO	EDMONTON	VANCOUVER	CANADA
1966	0.6912	0.7685	0.6799	0.6341	0.5780	0.6688
1967	0.7892	0.8034	0.6972	0.6458	0.6339	0.6989
1968	0.8019	0.7506	0.7148	0.6791	0.6595	0.7023
1969	0.8047	0.7124	0.7174	0.6960	0.7065	0.6998
1970	0.7967	0.8342	0.7232	0.6805	0.7501	0.7463
1971	0.8019	0.8190	0.7251	0.6686	0.7549	0.7434
1972	0.7947	N.D.	0.7100	0.6731	0.7439	0.7215
1973	0.7853	0.8290	0.7386	0.6913	0.7386	0.7580
1974	0.8334	0.7750	0.8212	0.6714	0.8676	N.D.
1975	0.8585	0.6877	0.8982	0.8824	0.9392	0.8213
1976	0.8592	0.8723	0.8744	0.8865	0.8130	0.8551
	$\bar{X}$: 0.801	$\bar{X}$: 0.785	$\bar{X}$: 0.754	$\bar{X}$: 0.710	$\bar{X}$: 0.744	$\bar{X}$: 0.741

Source: Travail Canada et Statistique Canada.

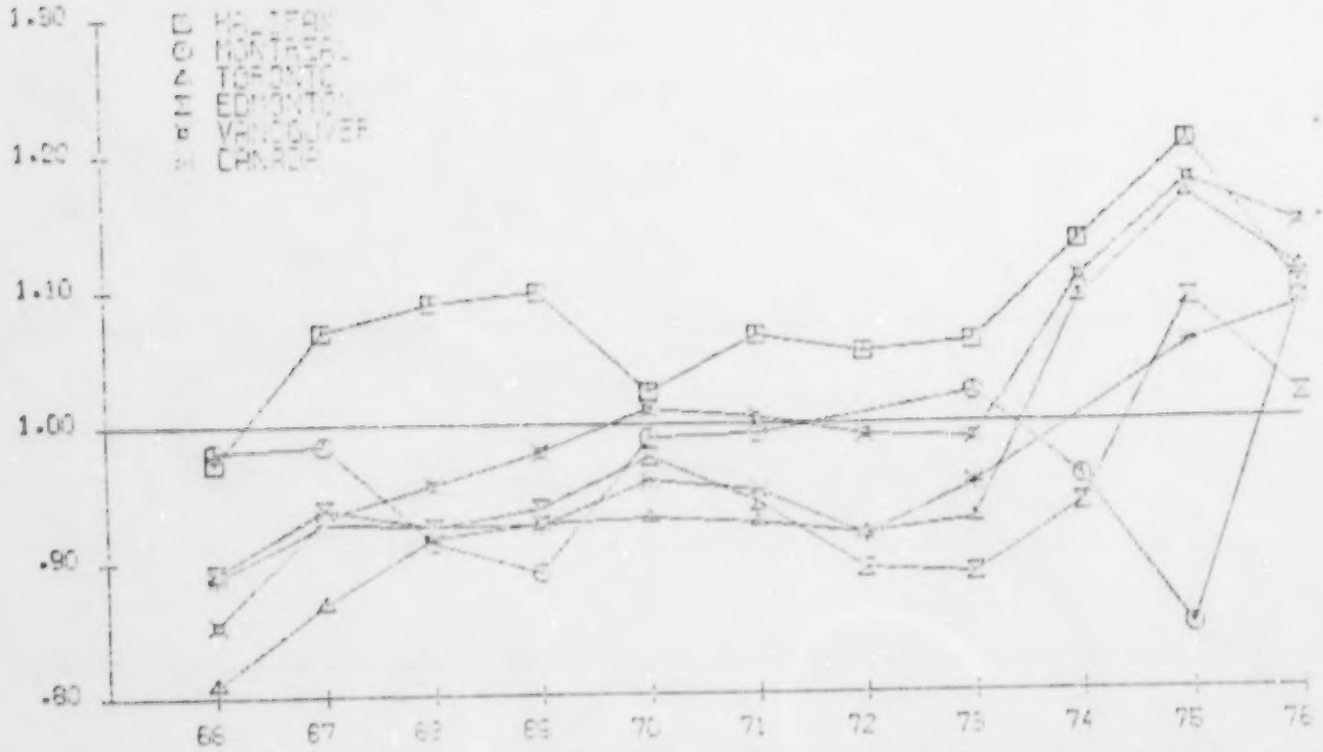
Graphique 13: Rapport entre le taux de salaire hebdomadaire moyen pour les techniciens de radiographie et le taux de salaire moyen industriel, de 1966-1976



	HALIFAX	MONTREAL	TORONTO	EDMONTON	VANCOUVER	CANADA
1966	0.9934	0.9919	0.8328	0.8455	0.8362	0.8844
1967	1.0609	0.9760	0.8247	0.9130	0.8970	0.9122
1968	1.0853	0.9142	0.8997	0.8911	0.9465	0.9075
1969	1.0925	0.8753	0.9144	0.9267	0.9978	0.9015
1970	1.0421	0.9658	0.9124	0.9382	1.0198	0.9405
1971	1.0679	0.9634	0.9007	0.9065	1.0202	0.9343
1972	1.0533	N.D.	0.9037	0.8717	0.9960	0.8977
1973	1.0379	0.9827	0.9282	0.8544	0.9774	0.9334
1974	1.0935	0.9486	1.0638	0.9232	1.0421	N.D.
1975	1.1311	0.8389	1.1423	1.0753	1.1741	1.0180
1976	1.1749	1.0656	1.1061	1.0342	1.1020	1.0525
	$\bar{X}$: 1.076	$\bar{X}$: 0.952	$\bar{X}$: 0.948	$\bar{X}$: 0.925	$\bar{X}$: 1.00	$\bar{X}$: 0.938

Source: Travail Canada et Statistique Canada.

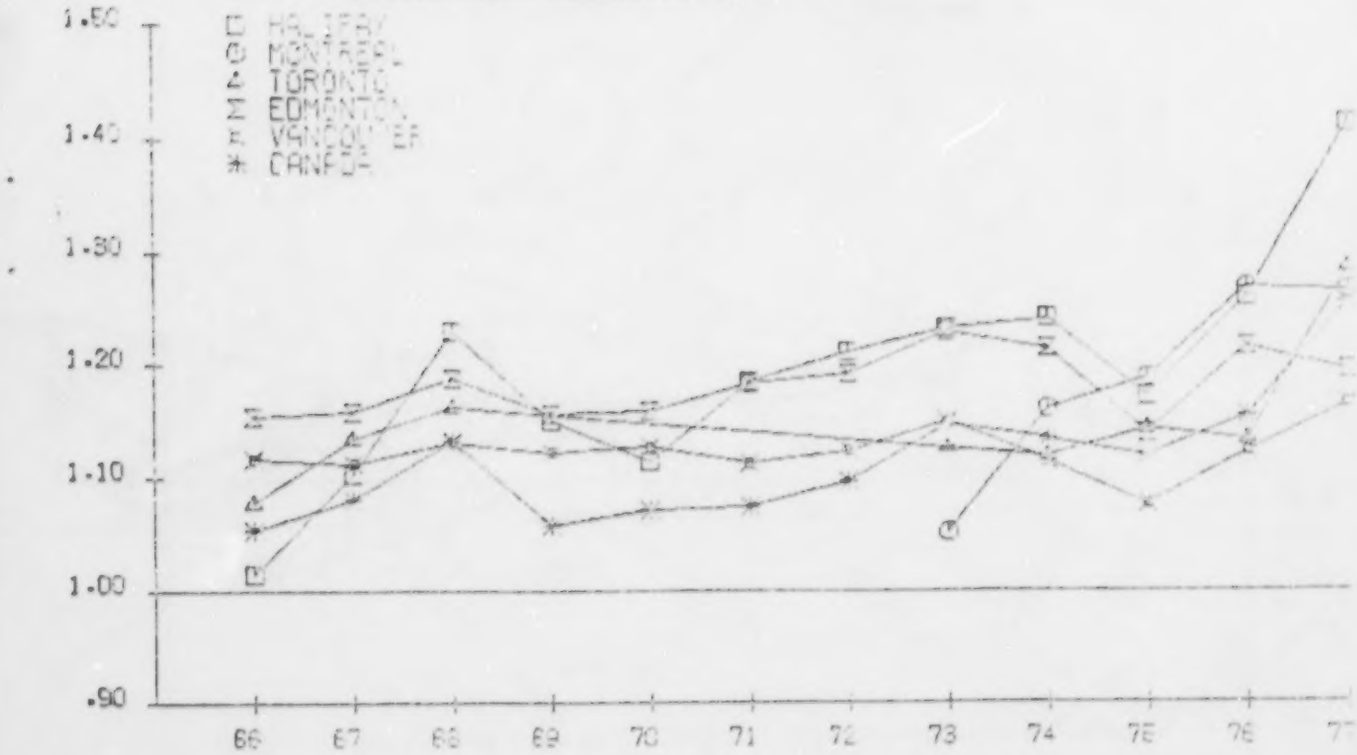
Graphique 14: Rapport entre le taux de salaire hebdomadaire moyen pour les techniciennes de laboratoire et le taux de salaire moyen industriel, de 1966-1976



	HALIFAX	MONTREAL	TORONTO	EDMONTON	VANCOUVER	CANADA
1966	0.9725	0.9820	0.8093	0.8922	0.8538	0.8893
1967	1.0695	0.9852	0.8687	0.9386	0.9322	0.9280
1968	1.0906	0.9142	0.9181	0.9254	0.9562	0.9265
1969	1.0974	0.8916	0.9278	0.9385	0.9798	0.9271
1970	1.0243	0.9900	0.9319	0.9763	1.0113	0.9591
1971	1.0659	0.9933	0.9283	0.9434	1.0049	0.9512
1972	1.0533	N.D.	0.9187	0.8933	0.9918	0.9180
1973	1.0604	1.0234	0.9296	0.8891	0.9891	0.9551
1974	1.1335	0.9601	1.0913	0.9400	1.1069	N.D.
1975	1.2065	0.8483	1.1667	1.0898	1.1784	1.0573
1976	1.0972	1.0881	1.1105	1.0173	1.1444	1.0832
	$\bar{X}$: 1.079	$\bar{X}$: 0.968	$\bar{X}$: 0.964	$\bar{X}$: 0.949	$\bar{X}$: 1.013	$\bar{X}$: 0.959

Source: Travail Canada et Statistique Canada.

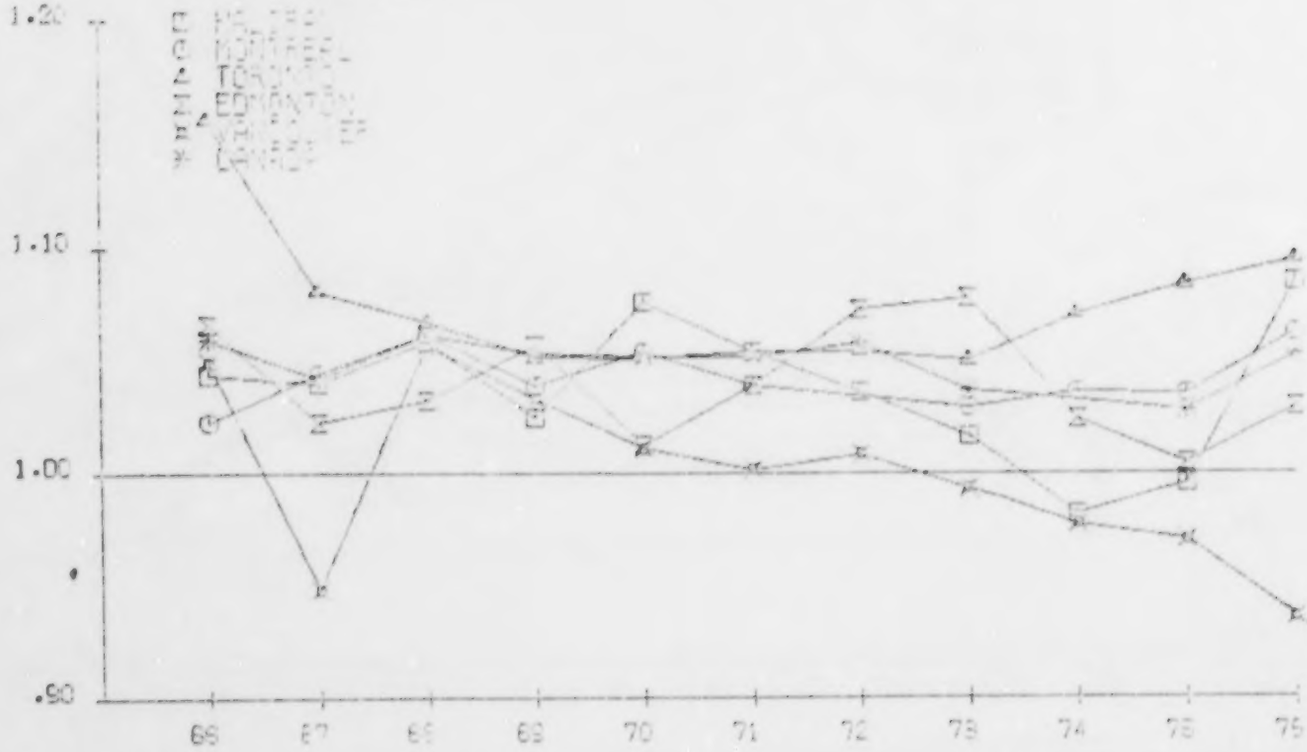
Graphique 15: Rapport entre le taux de salaire hebdomadaire moyen pour les enseignants (écoles élémentaires et secondaires) et le taux de salaire moyen industriel, de 1966-1977



	HALIFAX	MONTREAL	TORONTO	EDMONTON	VANCOUVER	CANADA
1966	1.0145	N.D.	1.0772	1.1533	1.1163	1.0528
1967	1.1023	N.D.	1.1339	1.1584	1.1126	1.0806
1968	1.2299	N.D.	1.1626	1.1885	1.1318	1.1333
1969	1.1505	N.D.	N.D.	1.1564	1.1229	1.0573
1970	1.1155	N.D.	N.D.	1.1594	1.1280	1.0710
1971	1.1857	N.D.	N.D.	1.1835	1.1128	1.0745
1972	1.2122	N.D.	N.D.	1.1924	1.1445	1.0974
1973	1.2337	1.0518	1.1269	1.2311	1.1503	1.1476
1974	1.2422	1.1615	1.1192	1.2150	1.1147	1.1344
1975	1.1718	1.1889	1.1428	1.1393	1.0765	1.1190
1976	1.2592	1.2674	1.1330	1.2150	1.1224	1.1539
1977	1.4134	1.2647	1.2848	1.1938	1.1645	1.2538
	$\bar{X}$: 1.194	$\bar{X}$: 1.187	$\bar{X}$: 1.147	$\bar{X}$: 1.182	$\bar{X}$: 1.123	$\bar{X}$: 1.115

Source: Statistique Canada et Ministère de l'Education du Québec.

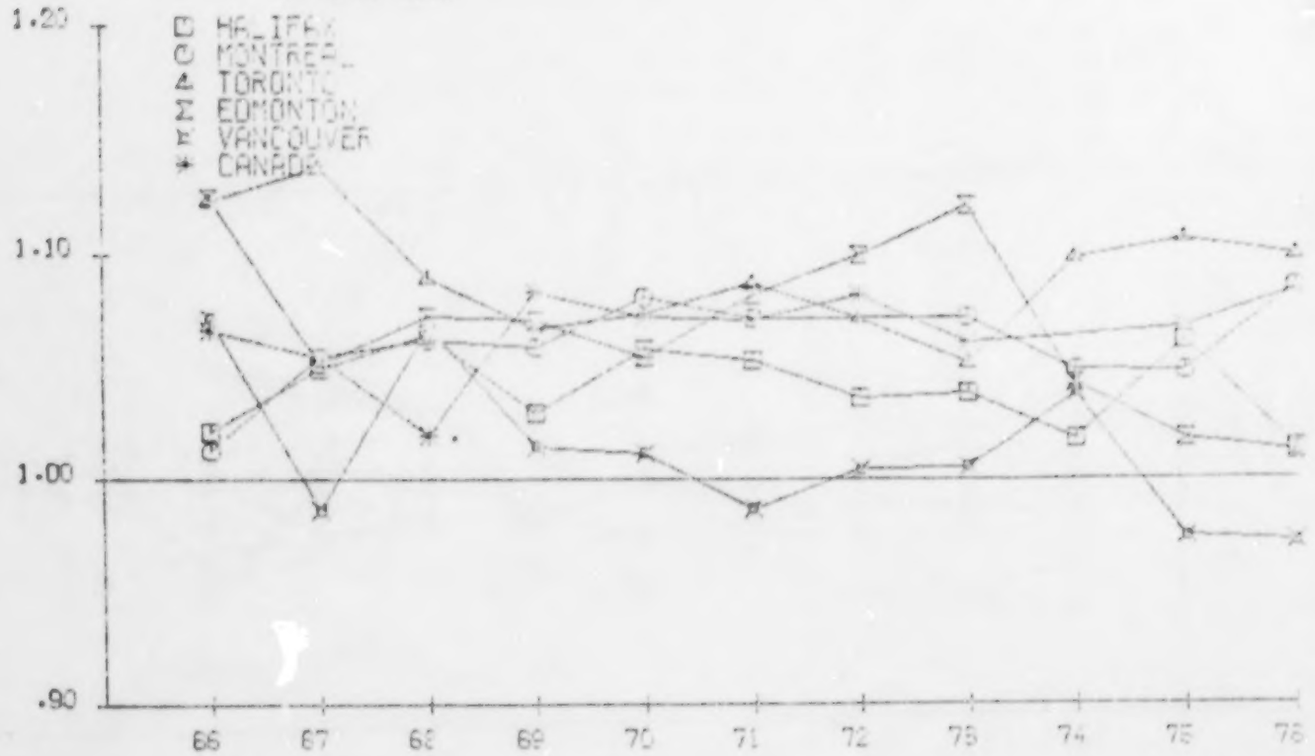
Graphique 16: Rapport entre le taux de salaire hebdomadaire moyen des infirmières diplômées (service général) et des techniciennes de laboratoire, de 1966-1976



	HALIFAX	MONTREAL	TORONTO	EDMONTON	VANCOUVER	CANADA
1966	1.0431	1.0226	1.157	1.0661	1.0491	1.0595
1967	1.0400	1.0444	1.0810	1.0223	0.9489	1.0416
1968	1.0588	1.0611	1.0671	1.0324	1.0568	1.0616
1969	1.0249	1.0388	1.0515	1.0567	1.0330	1.0533
1970	1.0763	1.0537	1.0512	1.0129	1.0110	1.0516
1971	1.0541	1.0390	1.0543	1.0391	1.0016	1.0515
1972	1.0358	N.D.	1.0540	1.0729	1.0085	1.0577
1973	1.0163	1.0294	1.0499	1.0780	0.9934	1.0365
1974	0.9823	1.0361	1.0707	1.0238	0.9775	N.D.
1975	0.9952	1.0355	1.0837	1.0044	0.9705	1.0280
1976	1.0849	1.0620	1.0945	1.0290	0.9360	1.0526
σ	0.0300981					
	$\bar{X}$: 1.0374	$\bar{X}$: 1.04	$\bar{X}$: 1.074	$\bar{X}$: 1.039	$\bar{X}$: 0.998	$\bar{X}$: 1.049

Source: Travail Canada.

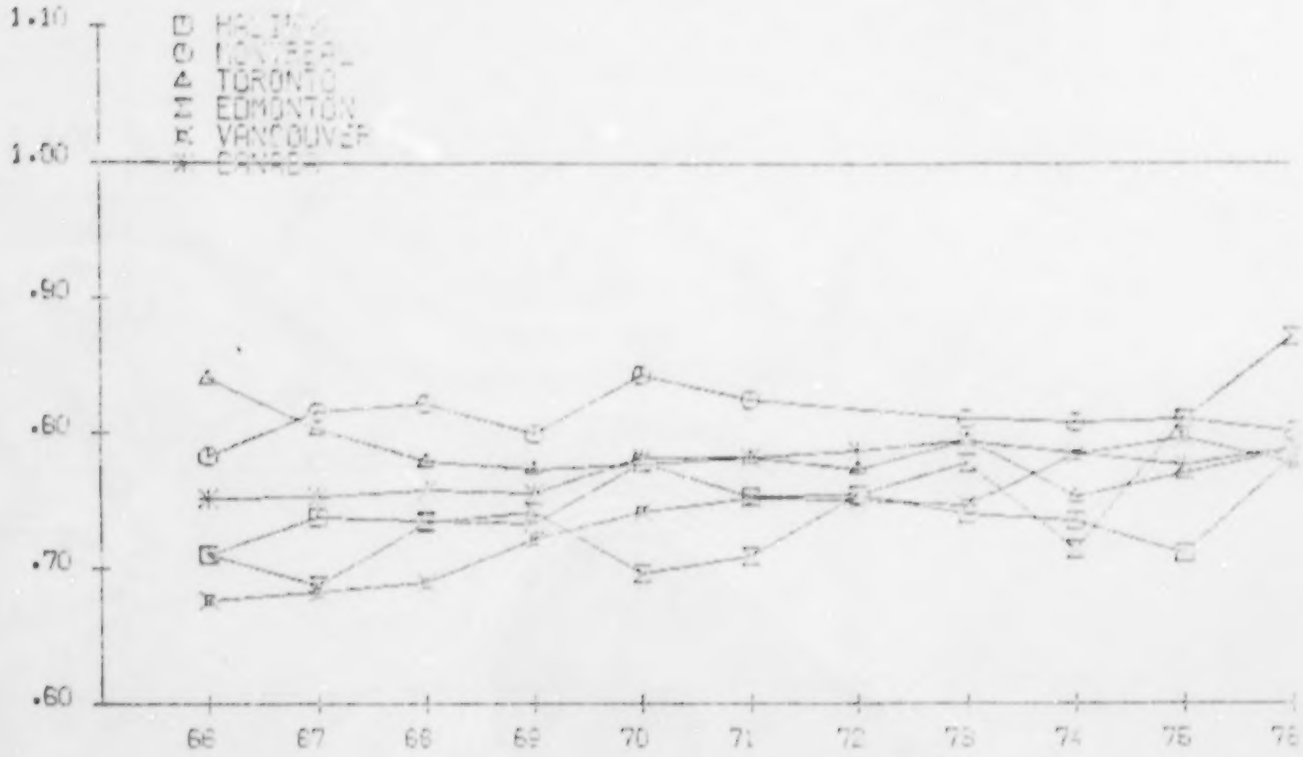
Graphique 17: Rapport entre le taux de salaire hebdomadaire moyen des infirmières diplômées (service général) et des techniciennes en radiologie, de 1966-1976



	HALIFAX	MONTREAL	TORONTO	EDMONTON	VANCOUVER	CANADA
1966	1.0211	1.0124	1.1239	1.125	1.0712	1.0657
1967	1.0484	1.0542	1.1386	1.0510	0.9861	1.0540
1968	1.0640	1.0611	1.0890	1.0721	1.0676	1.0197
1969	1.0295	1.0581	1.0669	1.0703	1.0144	1.0833
1970	1.0578	1.0807	1.0736	1.0541	1.0115	1.0722
1971	1.0521	1.0713	1.0866	1.0814	0.9866	1.0705
1972	1.0358	N.D.	1.0714	1.0996	1.0042	1.0816
1973	1.0383	1.0721	1.0514	1.1217	1.0053	1.0605
1974	1.0183	1.0488	1.0984	1.0424	1.0383	N.D.
1975	1.0615	1.0479	1.1068	1.0179	0.9741	1.0676
1976	1.0132	1.0844	1.0988	1.0122	0.9720	1.0833
	$\bar{X}$: 1.04	$\bar{X}$: 1.059	$\bar{X}$: 1.091	$\bar{X}$: 1.067	$\bar{X}$: 1.0119	$\bar{X}$: 1.065

Source: Travail Canada.

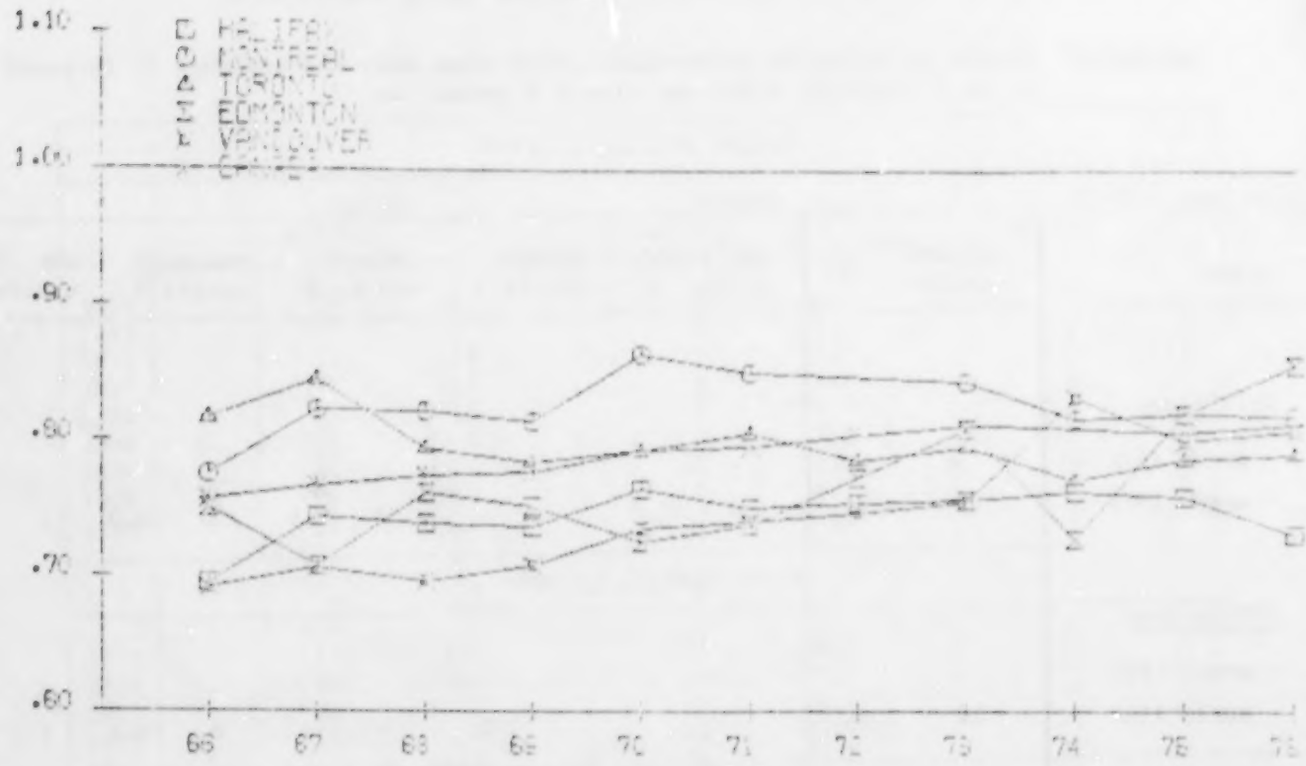
Graphique 18: Rapport entre le taux de salaire hebdomadaire moyen des infirmières auxiliaires et des techniciennes de laboratoire, de 1966 à 1976



	HALIFAX	MONTREAL	TORONTO	EDMONTON	VANCOUVER	CANADA
1966	0.7108	0.7825	0.8401	0.7107	0.677	0.7521
1967	0.7380	0.8154	0.8025	0.6881	0.6828	0.7531
1968	0.7353	0.8211	0.7785	0.7338	0.6897	0.7580
1969	0.7332	0.7990	0.7732	0.7415	0.7211	0.7547
1970	0.7778	0.8426	0.7761	0.6970	0.7417	0.7815
1971	0.7524	0.8245	0.7811	0.7087	0.7512	0.7815
1972	0.7545	N.D.	0.7729	0.7535	0.7501	0.7860
1973	0.7406	0.8100	0.7945	0.7776	0.7467	0.7937
1974	0.7353	0.8072	0.7525	0.7143	0.7838	N.D.
1975	0.7115	0.8106	0.7699	0.8097	0.7970	0.7767
1976	0.7830	0.8016	0.7874	0.8714	0.7778	0.7895
	$\bar{X}$: .743	$\bar{X}$: .811	$\bar{X}$: .784	$\bar{X}$: .746	$\bar{X}$: .738	$\bar{X}$: .773

Source: Travail Canada.

Graphique 19: Rapport entre le taux de salaire hebdomadaire moyen des infirmières auxiliaires et des techniciennes de radiographie, de 1966-1976



	HALIFAX	MONTREAL	TORONTO	EDMONTON	VANCOUVER	CANADA
1966	0.6958	0.7748	0.8164	0.750	0.6913	0.7562
1967	0.7440	0.8231	0.8453	0.7074	0.7066	0.7662
1968	0.7389	0.8211	0.7945	0.7620	0.6967	0.7739
1969	0.7366	0.8139	0.7845	0.7510	0.7081	0.7762
1970	0.7644	0.8641	0.7927	0.7253	0.7355	0.7934
1971	0.7509	0.8501	0.8050	0.7375	0.7399	0.7956
1972	0.7545	N.D.	0.7857	0.7722	0.7469	0.8038
1973	0.7567	0.8436	0.7957	0.8091	0.7557	0.8121
1974	0.7622	0.8171	0.7720	0.7273	0.8325	N.D.
1975	0.7590	0.8203	0.7863	0.8206	0.80	0.8068
1976	0.7313	0.8186	0.7905	0.8571	0.8077	0.8125
	$\bar{X}$: 0.75	$\bar{X}$: 0.825	$\bar{X}$: 0.797	$\bar{X}$: .765	$\bar{X}$: .747	$\bar{X}$: .789

Source: Travail Canada.

Tableau 1: Nombre de nouvelles conventions collectives dans les secteurs de la santé et de l'éducation ayant une clause d'indexation

	CANADA[1] unités	% [2]	MARITIMES unités	%	QUEBEC unités	%	ONTARIO unités	%	PRAIRIES unités	%	COL.-BRIT. unités	%
SANTE												
Cols bleus												
- avant 1972	-		-		-		-		-		-	
- après 1972	10	4.4	2	11.8	-		2	1.3	6	10.7	-	
Infirmières												
- avant 1972	-		-		-		-		-		-	
- après 1972	12	7.3	-		5	100	-		6	13.9	1	16.7
EDUCATION												
Enseignants												
- avant 1972	-		-		-		-		-		-	
- après 1972	73	10.9	-		12	85.7	54	25.8	6	3.2	-	

(1): comprend les négociations multiprovinciales

(2): pourcentage des conventions collectives ayant une clause d'indexation par rapport au total des conventions collectives

Source: Bande des conventions collectives de Travail Canada.

Tableau 2: Nombre de nouvelles conventions collectives ayant une clause d'indexation, conventions de 200 employés et plus, de 1970 à 1978

	CANADA unités	CANADA %(1)	QUEBEC unités	QUEBEC %(1)	ONTARIO unités	ONTARIO %(1)
	POUR LE SECTEUR PUBLIC					
1970	0	0	0	0	0	0
1971	0	0	0	0	0	0
1972	17	6.6	17	53.1	0	0
1973	8	2.9	6	35.3	1	1.3
1974	31	9.0	3	17.6	3	2.0
1975	50	13.6	2	22.2	14	13.1
1976	76	15.0	42	71.2	32	13.8
1977	61	12.6	5	38.5	37	21.0
1978	36	15.4	7	87.5	15	17.0
	POUR LE SECTEUR PRIVE					
1970	15	3.4	2	1.5	10	5.8
1971	44	9.0	4	4.0	35	17.0
1972	75	13.8	19	10.3	48	23.3
1973	113	20.0	21	15.0	70	31.1
1974	245	41.2	35	27.1	131	56.5
1975	242	46.6	76	49.7	109	57.1
1976	196	28.5	37	21.6	85	35.4
1977	164	26.9	31	22.1	90	37.5
1978	94	27.9	27	37.0	43	43.0
	POUR LE SECTEUR MANUFACTURIER					
1970	14	4.7	2	1.9	10	6.8
1971	40	12.1	4	4.7	31	18.3
1972	55	16.6	10	9.4	42	25.1
1973	99	25.0	21	18.6	67	36.0
1974	164	43.4	31	31.3	101	53.2
1975	157	51.5	43	49.4	85	57.0
1976	133	30.4	30	22.6	64	33.3
1977	122	32.0	22	23.2	76	41.1
1978	55	32.5	15	29.4	32	42.7

(1): pourcentage des nouvelles conventions collectives qui ont une clause d'indexation par rapport à toutes les conventions collectives

Source: Bande sur les conventions collectives, Travail Canada.

Tableau 3: Population, Canada et certaines villes, de 1971 à 1977 (en milliers)

	1971(1)	1972(2)	1973(2)	1974(2)	1975(2)	1976(2)	1977(2)
CANADA	21,568.3	21,801.5	22,042.8	22,364.	22,697.1	22,992.6	23,291.1
EDMONTON	496.0	505.8	515.6	527.8	540.5	554.2	573.7
HALIFAX	250.6	254.2	257.7	261.5	264.8	268.0	269.9
MONTREAL	2,729.2	2,740.9	2,752.2	2,768.7	2,785.5	2,802.5	2,809.9
TORONTO	2,602.1	2,631.8	2,663.9	2,715.5	2,764.8	2,803.1	2,849.0
VANCOUVER	1,082.4	1,094.4	1,109.0	1,128.8	1,149.5	1,166.3	1,172.2
			TAUX DE CROISSANCE				
	1972-71	1973-72	1974-73	1975-74	1976-75	1977-76	Moyen
CANADA	1.08	1.10	1.45	1.46	1.30	1.29	1.33%
EDMONTON	1.97	1.93	2.36	2.40	2.53	3.51	2.61%
HALIFAX	1.43	1.37	1.47	1.26	1.20	0.70	1.28
MONTREAL	0.42	0.41	0.60	0.61	0.61	0.26	0.49
TORONTO	1.14	1.21	1.93	1.81	1.38	1.63	1.58
VANCOUVER	1.10	1.33	1.78	1.83	1.46	0.50	1.38

(1): population recensée

(2): estimations intercensitaires de la population

Source: Statistique Canada.

Tableau 4: Estimation des admissions dans les hôpitaux en activité[1] par province, de 1960-1975 (en milliers)

	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	$\bar{X}$
Terre-Neuve pour 1,000 habitants	47 104.9	49 107.0	54 115.0	55 115.5	57 118.0	63 129.1	65 131.8	70 140.0	75 147.8	78 151.8	79 152.5	82 157.1	84 157.8	85 157.1	91 167.9	92 167.6	138.8
Ile-du-Prince-Ed. pour 1,000 h.	16 155.3	16 153.0	17 158.9	17 157.4	17 156.0	18 165.1	18 165.9	19 174.3	19 172.7	20 181.8	21 190.9	22 196.4	23 204.7	23 200.0	24 205.1	25 210.1	177.9
Nouvelle-Ecosse pour 1,000 h.	106 145.8	105 142.4	106 142.1	107 142.5	110 145.7	111 146.8	114 150.8	120 158.5	122 160.9	127 166.4	134 174.9	137 173.6	139 174.7	136 168.9	137 168.5	138 167.8	158.1
Nouveau-Brunswick pour 1,000 h.	99 168.1	100 167.2	100 165.3	103 169.1	104 170.2	105 170.7	105 170.2	107 172.6	112 179.7	113 180.8	116 185.9	117 184.3	119 186.0	123 188.7	122 184.3	121 179.3	176.4
Québec pour 1,000 h.	609 118.4	615 118.9	700 130.3	701 127.9	730 130.7	742 130.5	739 127.8	786 133.9	816 137.6	778 130.0	768 127.7	806 133.7	775 128.0	822 135.2	823 134.2	789 127.5	129.4
Ontario pour 1,000 h.	869 142.2	897 143.9	915 144.1	950 146.6	982 148.1	994 146.4	1,022 146.8	1,087 152.0	1,128 154.4	1,183 158.7	1,270 166.3	1,315 170.7	1,350 172.6	1,379 173.7	1,417 175.1	1,440 175.1	157.3
Manitoba pour 1,000 h.	152 167.8	153 166.0	155 165.6	161 169.6	162 168.9	160 165.8	165 171.3	173 179.6	180 184.8	181 184.9	185 188.6	190 192.3	191 192.3	188 188.4	177 175.1	176 172.7	177.1
Saskatchewan pour 1,000 h.	196 214.2	196 211.8	193 207.5	208 222.9	209 221.9	209 220.0	209 212.5	206 215.0	204 212.9	205 213.8	215 228.2	219 236.5	220 240.1	209 230.2	206 224.9	204 222.2	220.9
Alberta pour 1,000 h.	253 196.0	253 189.9	259 189.2	267 190.3	278 194.4	279 192.4	285 194.8	308 206.7	322 210.8	330 211.4	352 220.0	363 223.0	369 222.8	362 215.1	369 215.3	368 208.1	205.0
Colombie-Britan. pour 1,000 h.	261 162.9	272 167.0	278 167.5	286 168.3	292 167.3	302 168.0	315 168.1	340 174.6	352 175.4	366 177.1	383 179.2	392 179.4	403 179.3	407 175.8	416 173.7	415 168.9	172.0
Canada[2] pour 1,000 h.	2,612 166.2	2,961 162.3	2,782 149.7	2,861 151.1	2,948 152.8	2,989 152.1	3,043 152.0	3,226 158.1	3,340 161.0	3,391 161.0	3,535 165.4	3,655 169.5	3,688 168.9	3,747 169.6	3,793 169.0	3,781 165.8	

(1): comprend publics, privés et fédéraux

(2): comprend le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest

Source: Statistique Canada.

Tableau 5: Taux de croissance des admissions dans les hôpitaux par province (admissions pour 1,000 habitants)

	1961-60	1962-61	1963-62	1964-63	1965-64	1966-65	1967-66	1968-67	1969-68	1970-69	1971-70	1972-71	1973-72	1974-73	1975-74	Moyenne
Terre-Neuve	2.0%	7.5%	0.4%	2.1%	9.4%	2.1%	6.2%	5.6%	2.7%	0.5%	3.0%	0.4%	- 0.4%	6.9%	- 0.2%	4.0%
Ile-du-Pr.-Ed.	- 1.4	3.8	- 0.9	- 0.9	5.8	0.5	5.1	- 0.9	5.3	5.0	2.9	4.2	- 2.3	2.5	2.4	2.3
Nouvelle-Ecosse	- 2.3	- 0.2	0.3	2.2	0.7	2.7	5.1	1.5	3.4	5.1	- 0.7	0.6	- 3.3	- 0.2	- 0.4	1.0
Nouveau-Bruns.	- 0.5	- 1.1	2.3	0.6	0.3	- 0.3	1.4	4.1	0.6	2.8	- 0.9	0.9	1.4	- 2.3	- 2.7	0.4
Québec	- 1.3	11.5	- 1.8	2.2	- 0.1	- 2.1	4.8	2.8	- 5.5	- 1.8	4.7	- 4.3	5.6	- 0.7	- 5.0	0.5
Ontario	1.2	0.1	1.7	3.0	- 1.1	0.3	2.2	1.6	2.8	4.8	2.6	1.1	0.6	0.6	0	1.5
Manitoba	- 1.1	- 0.2	2.4	- 0.4	1.8	3.3	4.8	2.9	0.05	2.0	2.0	0	- 2.0	- 7.0	1.4	2.9
Saskatchewan	- 1.1	- 2.0	7.4	- 0.4	- 0.8	- 3.4	1.2	- 1.0	0.4	6.7	6.7	1.5	4.1	- 2.3	- 1.2	0.2
Alberta	- 3.1	- 0.4	0.6	2.1	- 1.0	1.2	6.1	2.0	0.3	4.3	4.1	- 0.1	- 3.4	- 0.1	3.3	0.4
Colombie-Britan.	2.5	0.3	0.5	- 0.6	0.4	0	3.9	0.4	1.0	1.2	1.2	0	- 1.9	- 1.2	- 2.8	0.2
Canada	11.0	- 7.8	0.9	1.1	- 0.4	0	4.0	1.8	0	2.7	2.7	0.3	0.4	- 0.3	- 1.9	0.9

Source: Statistique Canada.

Tableau 6: Rémunération hebdomadaire moyenne de certaines occupations dans les hôpitaux, de 1966-1976

	Infirmières service général	Infirmières auxiliaires	Techniciennes de laboratoire	Techniciennes en radiologie
TORONTO				
1966	92.56	67.21	80.00	82.32
1967	99.30	73.72	91.86	87.21
1968	110.93	80.93	103.95	101.86
1969	118.60	87.21	112.79	111.16
1970	128.84	95.12	122.56	120.00
1971	140.00	103.72	132.79	128.84
1972	150.00	110.00	142.32	140.00
1973	161.63	122.32	153.95	153.72
1974	212.00	149.00	198.00	193.00
1975	259.00	184.00	239.00	234.00
1976	278.00	200.00	254.00	253.00
EDMONTON				
1966	90.00	60.00	84.42	80.00
1967	96.05	64.65	93.95	91.39
1968	103.72	73.72	100.46	96.74
1969	116.98	82.09	110.70	109.30
1970	126.74	87.21	125.12	120.23
1971	136.05	92.79	130.93	125.81
1972	143.72	100.93	133.95	130.70
1973	154.42	111.39	143.25	137.67
1974	172.00	120.00	168.00	165.00
1975	227.00	183.00	226.00	223.00
1976	248.00	210.00	241.00	245.00
VANCOUVER				
1966	94.42	60.93	90.00	88.14
1967	99.30	71.16	104.65	100.70
1968	121.16	79.07	114.65	113.49
1969	130.93	91.39	126.74	129.07
1970	142.32	103.49	139.53	140.70
1971	153.49	115.12	153.25	155.58
1972	165.12	122.80	16[illegible]72	164.42
1973	175.12	131.63	1[illegible]28	174.19
1974	217.00	174.00	222.00	209.00
1975	263.00	216.00	271.00	270.00
1976	278.00	231.00	297.00	286.00

Source: Travail Canada.

Tableau 7: Rémunération hebdomadaire moyenne de certaines occupations dans les hôpitaux, de 1966-1976

	Infirmières service général	Infirmières auxiliaires	Techniciennes de laboratoire	Techniciennes en radiologie
CANADA				
1966	90.46	64.19	85.35	84.88
1967	99.07	71.63	95.11	93.49
1968	108.14	77.21	101.86	99.77
1969	114.88	82.32	109.07	106.05
1970	127.91	94.65	121.63	119.30
1971	137.67	102.32	130.93	128.60
1972	144.88	107.67	136.98	133.95
1973	158.84	121.63	153.25	149.77
1974	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1975	221.00	167.00	215.00	207.00
1976	260.00	195.00	247.00	240.00
HALIFAX				
1966	78.84	53.72	75.58	77.21
1967	90.46	64.19	86.98	86.28
1968	100.46	69.77	94.88	94.42
1969	106.30	76.05	103.72	103.25
1970	114.88	83.02	106.74	108.60
1971	126.74	90.46	120.23	120.46
1972	134.42	97.91	129.77	129.77
1973	144.88	105.58	142.56	139.53
1974	167.00	125.00	170.00	164.00
1975	207.00	148.00	208.00	195.00
1976	230. 0	166.00	212.00	227.00
MONTREAL				
1966	95.12	72.79	93.02	93.95
1967	103.95	81.16	99.53	98.60
1968	104.88	81.16	98.84	98.84
1969	105.81	81.39	101.86	100.00
1970	127.67	102.09	121.16	118.14
1971	136.28	108.14	131.16	127.21
1972	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1973	162.56	127.91	157.91	151.63
1974	172.00	134.00	166.00	164.00
1975	175.00	137.00	169.00	167.00
1976	257.00	194.00	242.00	237.00

Source: "Taux de salaire, traitement et heures de travail", Travail Canada.

Tableau 8: Traitements moyens hebdomadaires des enseignants (écoles primaires et secondaires)

	1977	1976	1975	1974	1973	1972	1971	1970	1969	1968	1967	1966
NOUVELLE-ECOSSE	299.77	243.29	202.02	186.31	165.86	149.35	133.75	116.25	108.73	107.00	89.65	78.85
ONTARIO	320.50	259.15	234.10	203.06	186.63	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	131.63	119.90	106.48
ALBERTA	312.73	287.83	236.27	217.15	198.36	178.79	164.25	148.58	136.40	129.02	115.96	109.13
COLOMBIE-BRITAN.	330.88	291.29	247.56	223.56	205.00	185.63	169.71	155.63	145.25	135.71	124.90	117.67
CANADA	313.38(1)	263.13(1)	227.54(1)	202.02(1)	184.15(1)	163.75(2)	147.90(3)	135.83(2)	124.38(2)	124.60(1)	110.75(1)	101.04(1)
QUEBEC(4)	309.56	281.88	236.85	200.81	162.29	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

(1): Québec exclus

(2): Québec et Ontario exclus

(3): Québec, Ontario et Manitoba exclus

Source: Statistique Canada.

(4): Source: Ministère de l'Education du Québec.

Tableau 9: Rémunération hebdomadaire moyenne non désaisonnalisée, ensemble des industries

	1977	1976	1975	1974	1973	1972	1971	1970	1969	1968	1967	1966
CANADA	$249.95	$228.03	$203.34	$178.09	$160.46	$149.22	$137.64	$126.82	$117.64	$109.94	$102.49	$ 95.97
NOUVELLE-ECOSSE	212.09	193.21	172.40	149.98	134.44	123.20	112.80	104.21	94.51	87.00	81.33	77.72
QUEBEC	244.77	222.41	199.22	172.89	154.30	142.86	132.04	122.38	114.24	108.12	101.02	94.72
ONTARIO	249.46	228.72	204.85	181.43	165.61	154.92	143.04	131.52	121.56	113.22	105.74	98.85
ALBERTA	261.96	236.89	207.38	178.72	161.12	149.94	138.78	128.15	117.95	108.56	100.10	94.62
COLOMBIE-BRITAN.	284.13	259.52	229.97	200.55	178.22	165.08	152.50	137.97	129.35	119.90	112.26	105.41

Source: Statistique Canada.

ANNEXE II

ANNEXE METHODOLOGIQUE SUR LA COMPARAISON DES TAUX DE SALAIRE POUR CERTAINS COLS BLEUS

A l'aide de l'enquête sur les taux de salaire, traitement et heures de travail du ministère du Travail fédéral, nous avons comparé les taux de salaire moyen de certaines catégories occupationnelles dans les hôpitaux et dans le secteur privé. Certaines mises en garde doivent être apportées quant à l'utilisation de l'enquête fédérale. D'abord, si la validité de l'enquête ne peut être mise en doute, néanmoins il faut se rappeler que celle-ci est menée pour la période de paie de la première semaine du mois d'octobre de chaque année. Il n'est donc pas assuré que les données résultant de l'enquête reflètent le comportement des salaires sur une base annuelle. En revanche, la cohérence de la méthodologie dans le temps devrait nous permettre d'obtenir une estimation raisonnable du profil temporel des taux de salaire. Par ailleurs, l'échantillon utilisé apparaît assez large (plus de 30,000 établissements au Canada) pour ne pas contenir de biais systématiques.

On a fait une comparaison pour le taux de salaire moyen de huit occupations de cols bleus (charpentiers, menuisiers d'entretien, électriciens d'entretien, manoeuvres générales, mécaniciens de machines fixes 1^e, 2^e, 3^e et 4^e classes et chauffeurs de camions ou de camionnettes) dans les hôpitaux et dans les industries de la fabrication (la liste est donnée à la fin de cette annexe). Deux autres occupations ont été étudiées soit les femmes de chambre et les couturières.

Il nous a apparu approprié de choisir dans le secteur privé les industries de la fabrication comme représentatives du secteur concurrentiel de l'économie; ces secteurs sont assujettis en général à la concurrence nationale et internationale. Dans le cas cependant des femmes de chambre et couturières, la comparaison s'est faite entre les hôpitaux et les hôtels de 200 employés et plus.

Les taux de salaire utilisés dans notre analyse sont comparables entre les secteurs industriels. La définition adoptée par le ministère du Travail est la suivante: l'expression "taux de salaire moyen" utilisée indique une moyenne pondérée des taux normaux payés dans une occupation donnée. On obtient ces moyennes en multipliant (pondérant) les taux de salaire ou les gains propres à une occupation par le nombre de travailleurs rémunérés à chacun des taux puis en divisant le produit ainsi obtenu par le nombre total de travailleurs dans l'occupation considérée. La disponibilité des données s'étend de 1966 à 1976.

Nous avons fait porter l'analyse au niveau canadien et au niveau de cinq villes soit: Halifax, Montréal, Toronto, Edmonton et Vancouver. L'enquête fédérale se fait pour trente-cinq villes canadiennes et nous avons donc choisi les villes qui nous semblaient les plus représentatives des grandes régions canadiennes. Le taux de salaire (horaire pour les cols bleus et hebdomadaire pour les femmes de chambre et les couturières) est une moyenne pondérée par le nombre d'emplovés dans chacune des industries manufacturières. De 1966 à 1970, nous n'avions

pas le nombre d'employés assujettis à l'enquête au niveau canadien; nous avons donc appliqué la structure de l'emploi de l'année 1971 pour calculer les taux de salaire moyen pondérés pour l'ensemble des industries manufacturières. Ces techniques ne devraient pas poser de problèmes particuliers parce qu'il semble que la structure de l'emploi reste relativement stable d'une année à l'autre du moins dans les industries de la fabrication.

LISTE DES INDUSTRIES MANUFACTURIERES

Industries des aliments et boissons

- Abattage et préparation de la viande
- Fabriques laitières
- Industrie du poisson
- Industrie des grains
- Biscuiteries
- Boulangeries
- Confiseries
- Boissons gazeuses
- Brasseries

Industrie du tabac

- Produits du tabac

Industrie du caoutchouc

- Chaussures en caoutchouc
- Pneus et chambres à air en caoutchouc
- Autres industries du caoutchouc
- Occupations de l'entretien, des services et des manoeuvres (toutes les industries du caoutchouc)

Industries du cuir

- Tanneries
- Fabriques de chaussures

Industries textile

- Filés et tissus de coton
- Filés et tissus de laine
- Textiles synthétiques

Bonneterie

- Bas, chaussettes et autres tricots

Industries du vêtement

- Vêtements d'hommes
- Vêtements de femmes
- Vêtements d'enfants
- Articles en fourrure

Industries du bois

- Scieries
- Fabriques de placage et contre-plaqués
- Portes, châssis et moulins de rabotage

Industrie du meuble

- Meubles de maison, de bureau et autres

Industries du papier et produits connexes

- Pâtes
- Papier-journal
- Autres pâtes et papiers
- Occupations de l'entretien, des services et des manoeuvres
- Boîtes et sacs en papier

Imprimerie, édition et industries connexes

- Imprimerie et édition
- Journaux quotidiens

Industries métalliques primaires

- Industrie du fer et de l'acier
- Fonderie de fer
- Fonte et affinage

Industries des produits métalliques (à l'exclusion des machines et du matériel de transport)

- Chaudières et plaques
- Produits métalliques de charpente
- Produits métalliques d'architecture et d'ornement
- Estampage, matriçage et revêtement des métaux
- Fil métallique et ses produits
- Appareils de chauffage
- Ateliers de mécanique

Industries de la machinerie (sauf le matériel électrique)

- Matériel agricole
- Machines et matériel divers
- Machines de bureau et de magasin

Industries du matériel de transport

- Avions et éléments
- Véhicules automobiles
- Pièces et accessoires d'automobiles
- Matériel roulant de chemins de fer
- Construction et réparation de navires

Industries des appareils et du matériel électriques

- Petits appareils électriques
- Gros appareils (électriques ou non)
- Appareils électro-ménagers de radio et de télévision
- Matériel de télécommunication
- Matériel électrique industriel

Industries des produits minéraux non-métalliques

- Produits de l'argile
- Produits de verre

Industrie du pétrole et du charbon et leurs dérivés

- Raffinage du pétrole et produits

Industries chimiques et produits connexes

- Produits médicinaux, pharmaceutiques et de toilette
- Peintures et vernis
- Produits chimiques industriels

Bibliographie

Gunderson, M., "For High-Level Occupations... the Public Sector may not even pay the Competitive Wage", dans Public Employment and Compensation in Canada : Myths and Realities, Institut de Recherches Politiques, édé par D.K. Foot, 1978.

Gunderson, M., "Wage Determination in the Public Sector", Discussion Paper, Anti-Inflation Board, 1977.

Smith, S.P., "Equal Pay in the Public Sector : Fact or Fantasy", thèse de doctorat, Industrial Relations Section, Princeton University, 1977.

UNIVERSITE DE MONTREAL

DEPARTEMENT DE SCIENCE ECONOMIQUE

ET

CENTRE DE RECHERCHE EN DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

CAHIERS DE RECHERCHE *(DISCUSSION PAPERS)*
1978 A AUJOURD'HUI *(1978 to Date)*

Numéro	Auteur(s)	Titre
*7801	M. Gaudry, M. Wills	"Testing the Dogit Modal with aggregate Time Series and Cross-Sectional Travel Data".
*7802	M. Los	"Combined Residential Location and Transportation Models".
*7803	M. Gaudry	"Modeling Ignorance and Behavioral Asymmetry in the Choice of Travel Mode : A Class of Inverse Power Transportation Probabilistic Models".
*7804	M. Gaudry	"A Generalized Logit Mode Choice Model".
7805	C. Bronsard, L. Grondin	"Sur la tarification optimale des services téléphoniques canadiens".
7806	C. Bronsard, L. Salvas-Bronsard	"Sur l'estimation d'un système complet de demande sous rationnements quantitatifs".
7807	V. Corbo, J.M. Dufour	"Fonctions de production dans l'économie du Québec".
*7808	M. Gaudry	"A Dogit Model of Travel Mode Choice in Montreal".
*7809	M. Gaudry, L. Lamarre	"Estimating Intercity Origin-Destination Matrices from Traffic Counts : A Simple Linear Model for Quebec".
7810	C. Montmarquette, P. Forest	"Application et interprétation d'un test statistique de causalité à la politique fiscale et monétaire canadienne".
7811	Y. Rabeau	"Un modèle de la détermination des salaires dans l'industrie de la construction au Québec".
7812	Y. Rabeau	"Stabilisation régionale et tensions inflationnistes : le cas de l'industrie de la construction au Québec".
*7813	M. Los, L.D. Hopkins	"Location-Allocation Algorithms for Land use Plan Design with Fixed and Substitutable Interactions".

Numéro	Auteur(s)	Titre
*7814	M. Gaudry, M. Dagenais	"The Use of Box-Cox Transformations in Regression Models with Heteroskedastic Autoregressive Residuals".
7815	J.M. Dufour	"Rank Tests for Serial Dependence".
7816	V. Corbo, A. Martens	"Le tarif extérieur canadien et la protection manufacturière québécoise : 1966-1974".
7817	F. Vaillancourt P. Saint-Laurent	"L'évolution des différences entre Canadiens-français et Canadiens-anglais, Québec 1961-1971 : les revenus".
7818	R. Théoret	"Une analyse du déséquilibre du bilan des banques à charte canadiennes 1967-1976".
7819	M. Boyer	"Multiperiod Nonuniform Pricing with Interdependent Demand and Separate Markets".
7820	R. Théoret	"L'impact de la Banque du Canada sur la disponibilité du crédit bancaire : 1967-1976".
*7821	M. Los	"Some Reflexions on Epistemology, Design and Planning Theory".
7822	J.M. Cousineau	"L'impact du salaire minimum sur le chômage des jeunes et des femmes au Québec".
7823	C. Bronsard	"Economie et culture".
7824	F. Vaillancourt, R. Roy	"Les différences dans le niveau de revenu des francophones et anglophones au Nouveau-Brunswick, 1971".
7825	A. Demontigny, A. Martens	"Planification macroéconomique du développement et coûts d'opération et d'entretien des projets de l'Etat : un essai de simulation".
*7826	M. Gaudry, M. Dagenais	"The Generalized Dogit Mode Choice Model".
7827	M. Boyer	"Decentralized Planning in Unintegrated Systems".
7828	G.P. Jenkins, C. Montmarquette	"Estimating the Private and Social Opportunity Cost of Displaced Workers".
7829	M. Boyer	"Constraints on Portfolios and the Structure of Yields and Interest Rates".

Numéro	Auteur(s)	Titre
7901		"Liste des Cahiers de recherche (1971-1978)".
7902	M. Dagenais, D.L. Dagenais	"A General Approach for Estimating Econometric Models with Incomplete Observations".
7903	R. Lacroix, C. Lemelin	"Education supérieure et revenu".
7904	F. Vaillancourt	"The Role of Language in the Determination of the Labour Earnings of Quebec Males in 1970".
7905	C. Bronsard, D. Leblanc	"Théorie générale du consommateur et applications".
7906	R. Lafrance	"Bank Pricing and Portfolio Allocation : An Econometric Study of Canadian Banks 1961-73".
7907	P.-P. Proulx	"Regional Economic Disparities in Canada - Indicators causes, and new Policy Approaches[1] for a Renewed Federalism".
7908	C. Bronsard, L. Salvas-Bronsard	"L'Econométrie de la demande".
7909	R. Lafrance	"A Disequilibrium Model of Bank Pricing and Portfolio Allocation : Canadian Banks 1961-73*".
7910	M. Boyer, F. Martin	"Le coût de l'électricité au Québec : 1976-1990".
7911	F. Vaillancourt	"Les attributs linguistiques et la détermination du revenu des hommes au Québec en 1971 : les groupes d'âge et d'éducation".
7912	M. De Vroey	"Travail abstrait, valeur et marchandise. Une réinterprétation de la théorie de la valeur de Marx".
7913	M. De Vroey	"Valeur, monnaie et inflation".
7914	M. Boyer, R. Kihlstrom, J.-J. Laffont	"Le calcul économique des choix discrets: le cas de la publicité trompeuse".
7915	F. Vaillancourt, N. Cloutier, E. Bastien	"Household demand for water : some further evidence".

Numéro	Auteur(s)	Titre
7916	F. Vaillancourt	"The economics of language and earnings : a case study of Quebec males in 1970 for specific industries and occupations".
7917	R. Lacroix, F. Dussault	"La grève : ses facteurs déterminants et son effet sur les hausses de salaire. Une synthèse critique".
7918	J.-G. Loranger	"Le capital financier international, une approche dialectique".
7919	C. Bronsard, L. Salvas-Bronsard	"Chômage involontaire et modèle de Rotterdam".
7920	L. Dudley, C. Montmarquette	"Determinants of Government expenditures: an application of the linear expenditure system".
7921	J.-M. Cousineau	"Indexation des salaires et paix industrielle".
7922	Y. Rabeau, N. Morin	"Un modèle à moyen terme de l'économie du Québec".
7923	R. Lafrance, G. Deschênes	"Testing mean-variance portfolios for Canadian Banks : some preliminary results".
7924	R. Lacroix, Y. Rabeau	"Propositions pour une politique de stabilisation économique régionale au Canada".
7925	P.-P. Proulx	"Productivité : définition, problèmes conceptuels et de mesure, et relations aux flux commerciaux interprovinciaux et Canada-USA".
7926	D.W. Boothby	"Les carrières des jeunes femmes : un modèle à équations simultanées".
7927	M. Lagueux	"A propos d'une erreur d'interprétation d'un exemple numérique dans l'édition Allemande des Grundrisse".
7928	M. Boyer, F. Martin	"Le coût d'opportunité économique du capital dans les entreprises publiques: le cas de Hydro-Québec".
7929	R. Lafrance	"Consumption externalities resulting from Interpersonal Income comparisons : the properties of the derived demand functions".
7930	F. Mayer	"Sur l'utilisation du critère de décision Mélo dans le choix d'un seuil de signification optimal".
7931	M. Los	"Discrete choice modelling and disequilibrium in land use and transportation planning".

Numéro	Auteur(s)	Titre
7932	Y. Rabeau, A. Assayag	"L'inflation au Canada dans un contexte international : quelques résultats empiriques".
7933	M. Florian, M. Gaudry	"A Conceptual framework for the "Supply Side" in transportation systems".
7934	Tran Cong Liem	"DSDM:L-1 Program for Box-Cox transformation in regression models with heteroskedastic and autoregressive residuals".
7935	J.M. Cousineau	"La mobilité interprovinciale de la main-d'oeuvre au Canada : le cas de l'Ontario, de la Nouvelle-Ecosse et du Nouveau-Brunswick".
7936	C. Bronsard, G. McDougall	"Cent ans après".
7937	F. Vaillancourt	"Nationalism and language policies: an alternative view".
	F. Vaillancourt J.O. Ferron	"Qui perd sa langue, perd sa foi".
7938	F. Dussault	"La détermination des salaires dans le secteur public municipal".
7939	L. Dudley	"Bilateral trade flows under endogenous stabilisation policy".
7940	F. Vaillancourt	"La situation démographique et socio-économique des francophones du Québec: une revue".
7941	F. Vaillancourt	"Les cadres francophones au Québec : une note".
7942	J.G. Loranger	"Un essai dialectique sur le capital financier et son application au Canada".
7943	M. Los, Sang Nguyen	"Spatial allocation on a network with congestion".
7944	G. Dionne	"Moral hazard and search activity".
7945	F. Dussault, R. Lacroix	"Activité de grève : un test des hypothèses explicatives traditionnelles".
7946	P.-P. Proulx	"Les effets socio-économiques de la libre circulation des marchandises, personnes, services et capitaux sur les unités membres et la structure intégrative".

Numéro	Auteur(s)	Titre
7947	F. Dussault, R. Lacroix	"La détermination des salaires dans les secteurs exposé et abrité de l'économie canadienne".
7948	G. Dionne	"Analyse des effets de l'assurance et de la relation de confiance consommateur-producteur sur les possibilités d'abus des chirurgiens".

Numéro	Auteur(s)	Titre
8001	C. Bronsard, L. Salvas-Bronsard	"Sur les différentes formes structurelles engendrées par la théorie de la demande et leur utilisation en économétrie : systèmes direct, réciproque, mixte et système avec rationnement quantitatif".
8002	M. Lagueux	"Le recours au concept de "paradigme" dans l'analyse de la pensée économique".
8003	M. Bouchard, R. Roy	"L'élasticité de la demande des facteurs de production variables dans un secteur industriel bénéficiant de rentes".
8004	C. Beauregard, J.-M. Dufour, F. Vaillancourt	"An annotated bibliography of canadian public finance (revenue side) 1946-1979 : A first round".
8005	M. Los	"Cadre comptable rectangulaire et estimation de matrices input-output interrégionales".
8006	G. Dionne	"Le risque moral et la sélection adverse: une revue critique de la littérature".
8007	M. Los	"Conception d'un modèle de prévision des flux interrégionaux de marchandises pour le Canada".
8008	F. Vaillancourt, J. Pes	"Revenus, niveau de connaissances et utilisation de la langue seconde : les hommes québécois en 1971".
8009	J.-M. Cousineau	"The effect of economic activity on strikes : a search for a determinate solution".
8010	J.-M. Dufour	"Tests of equality between sets of coefficients in several regressions with explanatory-variable matrices of any rank".
8011	M. Dagenais, M. Gaudry, Tran Cong Liem	"Multiple regression analysis with Box-Cox transformations and nonspherical residual errors : a transportation application".
8012	Georges Dionne	"The effects of unemployment benefits on U.S. unemployment rates : a comment".
8013	C. Montmarquette, C. Dallaire	"Le rendement des obligations provinciales et l'incertitude politique; une analyse de séries chronologiques".
8014	L. Dudley	"Macroeconomic interdependence and the terms of trade".

Numéro	Auteur(s)	Titre
8015	C. Bronsard, L. Salvas-Bronsard	"System of demand equations for different states of the markets and for different regimes".
8016	M. De Vroey	"Travail abstrait, valeur et marchandise : une réinterprétation de la théorie de la valeur de Marx".
8017	C. Bronsard, R. Lafrance	"A note on the simultaneous derivation of demand and expectation functions".
8018	Y. Rabeau, D. Lapointe-Babin, D. Bilodeau	"Dossier sur les salaires dans les secteurs de la santé et de l'éducation au Canada".